

# **UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

## **ESCUELA DE POST GRADO**

### **MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD**



## **TESIS**

### **DETERMINANTES DEL TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL I ESSALUD - TINGO MARÍA 2014**

#### **PARA OPTAR EL GRADO DE:**

**MAGISTER EN CIENCIAS DE LA SALUD**

**MENCIÓN: GERENCIA EN LOS SERVICIOS DE SALUD**

**TESISTA**

**SORIA MACHUCA SAMUEL**

**ASESORA**

**DRA. MARÍA LUZ PRECIADO LARA**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2016**

**DETERMINANTES DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL I ESSALUD  
– TINGO MARÍA 2014.**

## DEDICATORIA

A Dios con todo mi cariño.

A ti Dios que me diste la oportunidad de vivir

y de regalarme una familia maravillosa.

Con mucho cariño principalmente a mis padres

que me dieron la vida y han estado conmigo

en todo momento. Gracias por todo papá y mamá

por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí,

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por las personas que puso en mi camino.

Mis queridos padres por su confianza y su apoyo en mis años de estudios.

A mi asesora de tesis por su apoyo incondicional.

Finalmente a todas las personas que se cruzaron en este camino y que me dieron palabras de aliento y apoyo.

## RESUMEN

Investigación de tipo observacional, tipo prospectivo; transversal. El objetivo fue determinar la relación de las determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los y las licenciadas de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2 014. Con un diseño relacional se trabajó con una muestra de 22 licenciados (as) de enfermería. Las técnicas para la recolección de información fue la Ficha de evaluación de desempeño laboral de la Unidad de Recursos Humanos del EsSalud, por medio de la cual adquirimos la información. El análisis inferencial se realizó en base a la estadística no paramétrica e interpretando la hipótesis con el estadístico de Chi cuadrado de independencia. Los resultados fueron analizados y se concluye que en mayor proporción los profesionales de enfermería son de sexo femenino, casadas y casados y con más de diez años de servicio en la carrera de enfermería. Con un *valor de  $p=0,00$*  la disposición del trabajo, principalmente el sueldo, las bonificaciones, el horario de trabajo y el cumplimiento de las metas programadas se relaciona con el buen desempeño laboral respectivamente. El 25 % con buen desempeño tiene estudios de maestría o doctorado, un 83,3 % y 100 % con desempeño bueno poseen estudios de segunda especialización y de especialidad en el área. Con un *p valor de 0,00* la aplicación de los conocimientos científicos y el conocimiento de medidas de seguridad del paciente que poseen las y los enfermeros se relaciona con el desempeño laboral respectivamente. El desempeño laboral también depende de la consideración a cargos que tienen para con el personal de enfermería y se relaciona además con los reconocimientos.

**Palabras claves:** *desempeño laboral, determinantes, disposición al trabajo, capacidad de trabajo, Recursos de trabajo.*

## ABSTRACT

Research observational, prospective; transversal. El objective was to determine the relationship of the determinants of labor in the labor performance and licensed nurses in the Hospital I EsSalud - Tingo Maria. 2014. With a relational design worked with a sample of 22 graduates (as) nursing. Techniques for data collection was the assessment sheet job performance of the Human Resources Unit of the EsSalud, through which all information was obtained. The inferential analysis was performed based on nonparametric statistics and interpreting the statistical hypothesis of Chi square test of independence. The results were analyzed and concluded that a higher proportion of nurses are female, married and married and with over ten years of service in the nursing career. With a value of  $p = 0.00$  layout work, mainly wages, bonuses, working hours and meeting the goals set is related to the good working performance respectively. 25% with good performance have master's or doctoral studies, 83.3% and 100% with good performance studies have second specialization and expertise in the area. With a  $p$  value of 0.00 the application of scientific knowledge and knowledge of patient safety measures that have the nurses and relates to job performance respectively. Job performance also depends on the consideration of charges they have for nursing staff and further relates to the awards.

**Keywords:** job performance, determinants, willingness to work, work capacity, resources work.

## ÍNDICE GENERAL

Título .....	02
Dedicatoria.....	03
Agradecimiento.....	04
Resumen .....	05
Abstract .....	06
Índice General .....	07

### CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema .....	10
1.2. Formulación del Problema, Alternativas o Planteamientos .....	14
1.3. Trascendencia Teórica, Técnica y Académica .....	15
1.4. Antecedentes Inmediatos .....	176
1.4.1. Antecedentes Internacionales .....	16
1.4.2. Antecedentes Nacionales.....	21
1.4.3. Antecedentes Locales.....	25
1.5. Objetivos .....	255
1.5.1. Objetivo General.....	25
1.5.2. Objetivo Específico.....	26

### CAPITULO II REFERENCIA TEÓRICA O CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes Históricos .....	27
2.2. Aspectos Conceptuales o Doctrinarios .....	345
2.2.1. Disposición al Trabajo.....	35
2.2.2. Capacidad de Trabajo.....	36
2.2.3. Recursos de Trabajo.....	38
2.2.4. Desempeño Laboral.....	38
2.2.5. Características Individuales.....	39
2.2.6. Desempeño Laboral de Enfermería.....	40
2.3. Base Teórica o Teoría en la que se Sustenta.....	391
2.4. Definiciones Operacionales .....	6368

### CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Método y Nivel de Investigación .....	69
3.1.1. Tipo de Investigación.....	69
3.1.2. Nivel de Investigación.....	69
3.2. Sistema de Hipótesis, Variables y Esquema de Diseño .....	650
3.2.1. Sistema de Hipótesis.....	70
3.2.2. Sistemas de Variables.....	71
3.2.3. Diseño de Investigación.....	72
3.3. Técnicas e Instrumentos.....	6772
3.3.1. Para Recolección de Datos .....	6772

3.3.2. Interpretación de Datos y Resultados.....	6772
3.3.3. Técnicas e Instrumentos .....	6772
3.4. Cobertura de la Investigación .....	6873
3.4.1. Población.....	6773
3.4.2. Muestra.....	6773
3.4.3. Delimitación Geográfica, Temporal y Temática .....	6773

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1. Presentación de Resultados .....	69
4.2. Análisis y Organización de Datos .....	11218

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5.1. Verificación o Contratación de la Hipótesis, Objetivos y Problema....	114
5.2. Nuevos Planteamientos .....	11722

## **CAPITULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1. Conclusiones .....	69123
6.2. Recomendaciones .....	69

## **CAPITULO VII**

### **REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA**

7. Bibliografía.....	69126
----------------------	-------

## **CAPITULO VIII**

### **APÉNDICE**

8. Apéndice.....	69129
------------------	-------



## ACRÓNIMOS

HITM	Hospital I Tingo María.
EsSalud	Seguro social del Perú.
GRADE	Grupo Nacional para el Desarrollo.
FONB	Funciones obstétricas y neonatales básicas.
FONE	Funciones obstétricas y neonatales esenciales.
PARSALUD	Programa de apoyo a la reforma del sector salud.
DISA	Dirección Regional de salud.
MINSA	Ministerio de salud.
IDREH	Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos.
OPS	Organización Panamericana de la Salud.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
PAE	Proceso de Atención de Enfermería.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
CIE	Consejo Internacional de Enfermería.

# **CAPITULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Todas las instituciones se centran en encontrar metas ya programadas, por lo que debe considerar la importancia del factor humano dentro de ella y más aún si ésta mantiene alguna relación con la forma en la q se realizan los servicios de salud. Por su parte, Arias (1989), señaló que es indiscutible apreciar cómo el esfuerzo humano es fundamental para el funcionamiento de cualquier organización y considera que si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, en caso contrario se detendrá (1).

El problema del desempeño laboral óptimo en las diversas organizaciones de salud es prioritario, permite el logro de resultados relevantes y de alto impacto en la producción de servicios de salud. Es así que observamos algunos aspectos que identifican los problemas del desempeño laboral en el Hospital I Tingo María EsSalud, entre algunos identificados es la indisciplina en un pequeño grupo de profesionales y trabajadores asistenciales, que generan conflictos y arruinan el clima laboral, riñas con sus demás compañeros de trabajo y miembros del equipo de gestión; productividad que se mantiene y no avanza en términos cuantitativos significativos, reflejada en los elevados precios operativos que aumentan los costos prestacionales en el Seguro Social de Salud, algunos servicios catalogados como de “mala calidad” que se brindan a los pacientes “clientes”.

Por otro lado el desempeño laboral inadecuado de los trabajadores del Hospital afecta al 30% del total, es decir en términos cuantitativos a 41

trabajadores de 137, constituyéndose en un problema que amerita investigar para conocer los factores que determinan o están asociados a esta situación problemática, debemos de remarcar que la medición de la variable desempeño laboral ha sido realizado por la Dirección y las Jefaturas de las diferentes áreas del Hospital el año 2013 (Unidad de Administración HITM).

La enfermería es un servicio dirigido al público que contribuye a preservar, a través del cuidado, la vida y la salud de las personas desde diversas perspectivas. Para realizar esta labor el enfermero realiza variadas actividades en contextos laborales ubicados mayormente dentro de una organización o estructura Institucional donde no en raras ocasiones se dan condiciones de trabajo intensas en carga física y mental que indispensablemente tienen influencia sobre ella (estrés emocional y fatiga, por ejemplo). Existen condiciones materiales, entre ellas las de higiene, seguridad y comodidad, que están vinculadas con políticas institucionales, horarios, sueldos y estabilidad laboral. Otras son de carácter psicológico, social y corresponden a las características del trabajo en relaciones horizontales y verticales de comunicación y autoridad.

Por ello, el siguiente trabajo se orientó a conocer los principales determinantes del desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Tingo María EsSalud, es importante manifestar que una gestión organizacional de las personas, basada en la valoración individual y colectiva del colaborador, a partir de la utilización de estrategias motivacionales acordes a sus necesidades, será significativamente superior, que aquella gestión que se limita a la preocupación y búsqueda constante de llevar a cabo solo los logros de la organización, desvalorando y menospreciando los aportes de sus trabajadores, de ahí la importancia de la

ejecución del presente estudio porque permitirá intervenir el problema y plantear soluciones efectivas.

### **Descripción y Caracterización del Problema**

La persona es fundamental para que las organizaciones no pierdan su misión y la relación con su trabajo, es la meta y la razón de ser del profesional de recursos humanos, es necesario introducirnos en el concepto de capital humano y creación de valor (2).

La tendencia mundial es distinguir a una empresa de otra en función de su Capital Humano, y su crecimiento se relaciona estrechamente con el desarrollo, la lealtad y fidelidad que se logre con su persona.

En estos tiempos se trabaja sobre la base de cinco dimensiones que contribuyen regularmente a lograr la ecuación Capital Humano / Creación de Valor como son: las recompensas y responsabilidades claras y concretas, el enriquecimiento de las comunicaciones eficaces, la promoción de una “cultura” de trabajo atractiva y flexible, la excelencia en el proceso de elección y el mantener a los talentos, y los programas de formación y desarrollo adecuados a las necesidades reales y a las personas (3).

El desempeño es la forma en como las personas realizan o desenvuelven en su cargo o área de trabajo, motivo por el cual en las instituciones existen variadas maneras para evaluar el desempeño, con el fin de determinar si se presentan problemas correspondientes a la supervisión de personal, a la integración de un trabajador en la misma, aprovechando el potencial de un trabajador por su desempeño en un mejor cargo, etc.

Entonces el éxito de las organizaciones a largo plazo radica en la gestión de los empleados, porque son ellos los que realizan la buen o mal nivel de los servicios que ofrece la organización.

La enfermería es parte de la atención integral de salud, que engloba la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y el cuidado de usuarios en los factores biopsicosocial de todas las edades, en innumerables establecimientos en los que se proporciona atención de salud y en otros servicios comunitarios.

La conceptualización del valor de los seres humanos para las instituciones, comienza con los planteamientos realizados por las diversas escuelas que investigan la Gestión de Recursos Humanos, desde la perspectiva de la fascinante ciencia del comportamiento. Esta se basa en la idea de que la persona, no es un recurso, mejor dicho es un elemento que abastece de fuerza laboral a la institución, con esto llegamos al concepto de la persona como un elemento dinámico que posee competencias, talentos y recursos; es decir, posee conocimientos y capacidades, habilidades y destrezas, y actitudes y aptitudes (4).

Estos recursos, fuente de ventaja competitiva, deben ser gestionados y potenciados convenientemente, con la visión de conseguir su adecuación y utilización en torno a los objetivos generales que las instituciones que brinda los servicios de salud se proponen alcanzar. En cuyo caso, las estrategias que se diseñen y ejecuten, deben ir de la mano y en armonía tanto del desarrollo organizacional con el desarrollo integral de la persona, en pocas palabras crecimiento personal y profesional (5).

## **1.2. Formulación del problema y alternativas o planteamientos**

### **Problema General**

¿Cuál es la relación de los determinantes de trabajo con el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2016?

### **Problemas Específicos**

**Pe1:** ¿Cuáles son las características de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2016?

**Pe2:** ¿Cuál es la relación de los determinantes desde el contexto de la disposición al trabajo con el buen desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2014?

**Pe3:** ¿Cuál es la relación de los determinantes desde el contexto de la disposición al trabajo con el mal desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2014?

**Pe4:** ¿Cuál es la relación de los determinantes desde el contexto de la capacidad de trabajo con el buen desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2014?

**Pe5:** ¿Cuál es la relación de los determinantes desde el contexto de la capacidad de trabajo con el mal desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2014?

**Pe6:** ¿Cuál es la relación de los determinantes desde el contexto de recursos de trabajo con el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María 2014?

**Pe7:** ¿Cuál es la clasificación del desempeño laboral?

## **Planteamiento Alternativo de Solución**

La investigación permitirá plantear la Implementación de programas de incentivos cualitativos y cuantitativos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I EsSalud - Tingo María, porque la intervención de incentivos por su costo deberá ser aplicada por la institución en investigación.

### **1.3. Trascendencia teórica, técnica y académica**

#### **Relevancia**

Los estudios sobre el desempeño laboral de los encargados de prestar los servicios de salud en las diversas organizaciones de salud, tuvo relevancia prioritaria en el marco del cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales del Seguro Social de Salud EsSalud, objetivos vinculados a la mejora continua de la calidad de atención y el trato al asegurado. El presente estudio permitió determinar la relación de los factores determinantes con el desempeño laboral en los trabajadores de enfermería en el Hospital I EsSalud – Tingo María 2014, siendo relevante por las siguientes razones:

Teóricamente, al conocer las variables más importantes que determinan del desempeño laboral en los trabajadores del área de enfermería se encontró evidencia científica importante que explique y a partir de ello proponer intervenciones costo efectivas a nivel de la alta dirección para elevar la productividad y la calidad de servicios que se ofrece.

Técnicamente, la gerencia de recursos humanos en base a los resultados, tomó acciones corporativas planificando intervenciones en el campo de la promoción laboral hacia la atención de calidad en los servicios de enfermería; porque el desarrollo de un modelo de gestión que propende

convertir en un Hospital líder del sector salud, como referente hospitalario que hace uso de un modelo de gestión organizacional.

Académicamente; porque los resultados proporcionarán información base para otras investigaciones que otorguen información a la gerencia de EsSalud sobre los determinantes que mejorarán el desempeño laboral en sus trabajadores de enfermería: y tratándose de personal que trata directamente con personas, el reto deberá ser la mejora continua de la eficiencia en las labores asistenciales y administrativas que se brindan en este sector, ya que los nuevos avances científicos y tecnológicos en todos los sectores, requiere evaluaciones sobre los avances.

Este tipo de evaluaciones se observa en otros servicios de salud y centros asistenciales (Hospitales, Centros de Salud e inclusive Puestos de Salud) del sector salud, se caracterizan por tener comportamientos organizacionales muy similares. De modo que las conclusiones que se obtengan en la presente investigación pueden servir para inferir a las realidades de tales instituciones.

### **Factibilidad**

El estudio de este problema fue institucional y políticamente viable, por el mejoramiento continuo del desempeño laboral de los trabajadores del Hospital, que redundaba en los indicadores de eficacia, eficiencia y calidad de la producción de servicios de salud. Por otro lado, se dispuso de recursos humanos, económicos y materiales para realizar la investigación, la metodología permitió conducir el estudio exitosamente, los métodos permitieron dar respuesta al problema de estudio.



## **1.4. Antecedentes inmediatos**

### **1.4.1 Antecedentes Internacionales**

En Colombia, el 2012, Bautista, Luz; et. Realizaron la investigación Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander, con el motivo de calificar el desempeño profesional de los egresados del programa de enfermería que ejercen su profesión en instituciones hospitalarias. Se realizó mediante un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal. Con muestra de 120 participantes de la profesión de enfermería que pertenecen a cuatro instituciones Hospitalarias del municipio de Cúcuta que cumplieron los criterios de inclusión. Para la recolección de la información se aplicó el instrumento compuesto por datos de identificación, perfil profesional, condiciones generales de trabajo y desempeño laboral; obteniendo resultados en que el 85% de los egresados de manera satisfactoria realizan acciones gerenciales, administrativas y del cuidado, y solo el 50% de estos desarrolla actividades de educación e investigación. Llegando a la conclusión de que los culminados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que los contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, y les ha permitido en la práctica profesional desempeñar diversidad de cargos y acciones (6).

En Vasco, el 2011, Basoredo, Carmelo. Realizó la investigación titulada Destrezas y habilidades, como factores determinantes del desempeño laboral, con el objetivo de proponer una clasificación de habilidades y destrezas (HDL) de utilidad para el diseño de planes y programas de formación continua. La razón que justificó este trabajo es por la dificultad que existía a la hora de

identificar objetivos específicos para el aprendizaje y desarrollo de las habilidades y las destrezas, cuales determinantes directos y fundamentales del desempeño de las tareas laborales eran necesarias (7).

En Madrid, el 2010, Jaén, Maria. Realizó el estudio Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de los factores psicosociales, con el objetivo de conocer las variables de personalidad, motivación y percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para calificar el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada. La investigación consta de distintas fases; la primera se trató de un estudio descriptivo, en las que se describió la situación prevaleciente al inicio de la investigación, la segunda fase del trabajo se centró en el estudio correlacional, para tratar de describir la relación lineal entre las mismas variables, sin determinar causa – efecto y finalmente la tercera en un estudio de carácter predictivo, en el que mediante un análisis multivariantes, se pretendió conocer si las variables independientes contempladas tenían la capacidad para determinar el rendimiento laboral de los sujetos de esta investigación. Los resultados obtenidos demostraron que se estableció la existencia de relación positiva entre la variable motivación y rendimiento laboral, relación parcial entre la variable estabilidad emocional y rendimiento laboral; relación negativa entre rendimiento y apoyo organizacional, control y recompensas, así como relación positiva con la demanda cognitiva. Se llegó a la conclusión según los resultados de los diferentes análisis de regresión múltiple realizados que en el entorno laboral lo que juega un rol sumamente importante en la motivación y las demandas cognitivas (8).

En México, el 2009, Martínez, Rosa et. al, Realizaron la investigación de Factores alrededor del Desempeño Docente con el objetivo de realizar una revisión documental crítica acerca de los factores que inciden en el desempeño del docente; se aplicó un estudio documental llegando a la conclusión de que son diversos los factores que afectan al docente en su práctica y que estos provienen de diferentes rubros tales como educativo, político, social, económico, de personalidad, entre otros; así como, que es la conjunción de estos lo que influye al docente en su práctica, desempeño e incluso actitudes. Es por esto, que en primer lugar se consideró conveniente la realización de investigaciones posteriores, relacionadas con el desempeño del docente de nivel básico, principalmente primaria; lo cual permitirá la búsqueda e implementación de alternativas para mejorar con respecto al ámbito educativo del país (9).

En Colombia, el 2008, Oñates, Yoleida. Realizó la investigación titulada Factores determinantes del rendimiento laboral del personal médico, enfermería y auxiliares de medicina simplificada en la consulta de atención integral, Municipio sanitario N° 9. Simón Planas. Estado Lara; con el objetivo de analizar los factores determinantes del rendimiento laboral. Se realizó mediante un estudio descriptivo correlacional; la población estuvo constituida por 62 miembros del equipo de salud que laboraron en esta consulta y la muestra por 51 personas seleccionadas a conveniencia del investigador y conformada por médicos, enfermeros y auxiliares de medicina simplificada. Los datos se recolectaron a través de un instrumento que permitió el cálculo de metas y una encuesta de opinión estructurada con escala de frecuencia. Se concluyó que el 76,5% consideran los factores individuales determinantes en el rendimiento laboral son las capacitaciones y las responsabilidades; mientras que en igual

porcentaje, estimaron los determinantes organizacionales de los cuales resaltaron los aspectos de estructura/ cultura, la asignación de vehículos, distribución de insumos, la disposición de los equipos médicos y condiciones de las infraestructuras (10).

En Cuba, el 2006, Urbina, Omayda et al, Realizaron la investigación Evaluación del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología, con el objetivo de evaluar el desempeño del profesional de enfermería que labora en dicho servicio, en la Ciudad de la Habana. Se hicieron varias prácticas de trabajo con un grupo de expertos, integrado por enfermeros licenciados y/o especializados en neonatología. Se realizó el análisis de las variables del estudio a partir de las bases de datos creadas, el procesamiento de los mismos incluyó métodos estadísticos y el análisis cualitativo de los resultados, lo que ayudo llegar a las conclusiones sobre el diseño de los diferentes instrumentos a utilizar, y otras relacionadas con el insuficiente dominio y preparación de los profesionales de enfermería en las técnicas y/o procedimientos observados (11).

En Argentina, el 2000, Walter Tesch y Roberto R.. Realizaron la Capacitación en el área Laboral; en el confirmaron que los trabajadores asistenciales manifiestan un nivel medio de desempeño laboral muy relacionada con el modo de Vida en el Trabajo; las variables muy relacionadas estuvieron las gratificación laborales, el gusto por la realización de su trabajo, el compañerismo, el sueldo, el buen horario y el desarrollo personal (12).

#### **1.4.2 Antecedentes Nacionales**

En el Perú se han sustentado planteamientos de gestión de recursos humanos, como:

En Lima, el 2010, Bobbio, Lucía y Ramos Willy. Realizaron la investigación Satisfacción laboral y factores asociados en el personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú para determinar la satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico del Hospital Nacional Dos de Mayo. Se utilizó un estudio transversal, donde la muestra fue obtenida a partir del muestreo aleatorio simple y estuvo constituida por personal médico y no médico (enfermería, obstetricia y técnico de enfermería) que laboraban en los pabellones de hospitalización, consultorios externos, servicios de emergencias (adultos, niños y gestantes); la cual estuvo conformada por 75 personas en médicos, en el grupo de enfermeros y obstetras por 65 personas y en el grupo de técnicos de enfermería por 87 personas. Se procedió a la elaboración de una encuesta anónima que valoró la satisfacción laboral y posibles causas asociadas en personal asistencial médico y no médico. Los cálculos fueron realizados con un nivel de confianza del 95%. El 22.7% del personal médico se encontraba satisfecho, la satisfacción en el grupo compuesto por enfermeras y obstetras fue del 26.2%; mientras que, en el personal técnico de enfermería, la satisfacción laboral fue del 49.4%. El análisis multivariado mostró que en el personal asistencial médico los factores asociados a satisfacción laboral fueron la adecuada ( $p=0.003$ ) y el tener adecuada relación con sus jefes de servicio ( $p=0.023$ ). Los factores asociados a satisfacción en personal asistencial de enfermería y obstetricia fueron la adecuada ( $p=0.003$ ) y las adecuadas oportunidades de promoción y ascenso ( $p=0.006$ ); mientras que, en el personal asistencial técnico fueron la satisfacción con el salario mensual ( $p<0.001$ ) y

con la supervisión ejercida sobre ellos ( $p < 0.001$ ). Existe un mínimo porcentaje de satisfacción laboral en personal asistencial médico y no médico del HNMD el cual está por debajo de lo reportado. (13).

En Perú, el 2006, El Grupo Nacional para el Desarrollo (GRADE). Realizaron el informe final sobre Estudio sobre los Recursos Humanos en Salud en Perú: Gestión, Distribución, Normatividad, Regulación, Condiciones laborales y salariales y Formación; el cual se enmarca en proceso preparatorio de la fase II de PARSALUD y tiene por objetivo general obtener la información sobre competencias de los Recursos Humanos necesaria para formular políticas dirigidas a mejorar su asignación, gestión y desempeño. El estudio se trató en tres niveles: nacional, regional y micro regional a través de instrumentos y sub-estudios. El análisis regional se focaliza en dos Direcciones Regionales de Salud (DISA), Bagua y Cusco, elaborando un inventario regional de recursos humanos; y el análisis micro regional abarca la evaluación de la disponibilidad y competencias del personal en los establecimientos FONB y FONE de las DISA bajo estudio. Se ejecuta el estudio con un análisis cualitativo, un análisis institucional y recomendaciones de política en base a los hallazgos reportados. Los resultados del estudio de competencias señalan deficiencias a tomar en consideración. El análisis del auto reporte de competencia de los profesionales entrevistados en Cusco revela que sólo el 14% de una muestra de 143 profesionales califica ocho competencias al menos como buena. En Bagua, en una muestra de 48 profesionales, este porcentaje asciende al 22%. Particularmente, en Cusco el personal reporta una baja autopercepción para competencias como la extracción manual de la placenta, la extracción de restos retenidos en el útero, la asistencia instrumental del parto vaginal, y la realización de cesáreas,

independientemente de si pertenecen a un establecimiento FONB o FONE. En estos casos, sólo entre 20 y 40% de los encuestados considera que tiene al menos buena habilidad para realizar los procedimientos. El análisis desagregado para diferentes categorías profesionales (médicos, enfermeras y obstetras) revela las fortalezas de cada grupo en ciertas competencias, así como la necesidad de reforzar otras. En el caso de las emergencias de salud infantil, la autopercepción de competencias es baja para la atención de enfermedades muy graves: sepsis, meningitis o estridor en reposo. Las recomendaciones que se derivan de los resultados del estudio se centran en temas como la formación y capacitación, la rectoría y planificación, y la carrera y condiciones laborales. En cuanto al primer tema, se recomienda regular de manera indirecta la formación universitaria de RHUS; esto es, a través de a) la acreditación de facultades y escuelas de medicina y carreras vinculadas a la salud (que ya existe, aunque parcial); y b) los filtros para el ingreso al sector público: prácticas, serums y resindentado. En cuanto a la formación técnica, se sugiere que el MINSA/IDREH sea más activo en la planificación, supervisión de la formación técnica, en coordinación con la DINESST, del Ministerio de Educación, participando en el proceso de revalidación de IST, entre otros. Así mismo, se sugiere incorporar al Plan Nacional de Capacitación existente algunos elementos para asegurar su efectividad en el fortalecimiento de las competencias de los recursos humanos del Sector, particularmente: una serie de capacitaciones esquematizadas con retroalimentación basado en la alternancia del personal y un sistema de vigilancia y evaluación por individuo que genere información sobre competencias que alimente las decisiones de lineamientos de capacitación y al mismo tiempo sirva de base para los procesos de certificación y

recertificación. Con respecto al segundo tema, se sugiere fortalecer el rol normativo – fiscalizador del nivel nacional, la creación de un sistema que consolide información de RHUS en todos los niveles de operación. También se plantean opciones que fomenten el interés de profesionales de la salud por trabajar en zonas apartadas. Finalmente, en el tercer tema se plantea la elaboración de un proyecto de Ley de carrera para todos los servidores asistenciales del sector, uniformizando los beneficios para todas las carreras e introduciendo elementos meritocráticos para el ingreso y ascenso, entre otros llegan a las conclusiones en relación a las competencias del personal del MINSA (14).

En Perú, el 1990, Mahon, Heberto. Realizó la investigación titulada Las personas: la clave para el éxito de su empresa mediante la cual encontró una alta influencia entre el desempeño calificado y las expectativas de poner en juego las habilidades personales con el puesto de trabajo, también reportaron mayor satisfacción laboral a nivel de gerentes y profesionales frente a los de menor jerarquía de puesto (15).

#### **1.4.3 Antecedentes Locales**

En Perú, Pucallpa el año 2005, Torres Ruiz, Zenia. Realizó la investigación titulada Relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Yarinacocha- Pucallpa, con el objetivo de determinar el grado de relación existente entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo N° 2 de Yarinacocha. Mediante un tipo de estudio descriptivo correlacional, con una población de 49 enfermeros que laboran en el Hospital.



Se utilizaron el cuestionario de motivación al trabajo y la lista de cotejo validado previamente. Los resultados demuestran en cuanto a las Condiciones Motivacionales Internas, el factor relevante fue el poder con una correlación significativa con el rendimiento laboral de 0.63, concerniente al rendimiento laboral y el factor reconocimiento es significativo se señala la correlación de 0.37; en cuanto al grupo de factores los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se evidenció una correlación de 0.34 entre la expectativa y el rendimiento laboral. En lo que respecta a condiciones motivacionales externas, la correlación más significativa es de 0.45, entre la supervisión y el rendimiento laboral, y por último el factor promoción con una correlación de 0.44 con rendimiento laboral; respecto a rendimiento laboral, los factores más relevantes fueron el factor de crecimiento personal con un 67% ejecutan sus actividades con eficiencia, seguido de factor de liderazgo con un 65.3% y en tercer lugar el factor de satisfacción al cliente con un 59.2%. Como conclusión se comprueba estadísticamente que existe un alto porcentaje de correlación positiva entre el trabajo motivacional y el rendimiento laboral en un 95% según el coeficiente de contingencia (16).

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar la relación de los determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

**Oe1:** Identificar las características de los trabajadores de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**Oe2:** Establecer los determinantes desde el contexto de la disposición al trabajo en el desempeño laboral bueno de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**Oe3:** Establecer los determinantes desde el contexto de la disposición al trabajo en el mal desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**Oe4:** Establecer los determinantes desde el contexto de la capacidad de trabajo en el buen desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**Oe5:** Establecer los determinantes desde el contexto de la capacidad de trabajo en el mal desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**Oe6:** Establecer los determinantes desde el contexto de recursos de trabajo en el mal desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**Oe7:** Clasificar el buen y mal desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

## CAPÍTULO II

### REFERENCIA TEÓRICA O CONCEPTUAL

#### 2.1 Antecedentes Históricos

Quienes realizan las decisiones estratégicas en los procesos de reforma del sector de la salud casi siempre sostienen que los recursos humanos son el elemento fundamental de los servicios de salud y un factor decisivo en estos procesos. Muchos mantienen que son primordiales en la ventaja competitiva de estos. Hasta algún tiempo era difícil encontrar "pruebas" de la importancia de los recursos humanos, pues con lo q respecta al personal no han estado presentes en los programas de reforma del sector en casi todos los países de la Región, al menos en sus primeros años.

El Observatorio de los Recursos Humanos en las Reformas del sector, realizadas por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha comenzado a recolectar y a estudiar de manera sistemática las pruebas de este impacto. El Observatorio no se ocupa meramente de asuntos de carácter laboral en el ámbito de la salud, sino también de todo lo q de una forma u otra se vincula con el personal de salud. Asimismo, genera conocimientos e información en muchas áreas, como los procesos de educación profesional y técnica, la educación del personal en actividad, las políticas del empleado y las intervenciones de gerencia.

Para el análisis del impacto de las reformas del sector respecto a los empleados y su desempeño se requiere un marco de referencia más allá de los límites organizacionales del sector de la salud. Al respecto restan importancia las reformas estatales y los correspondientes cambios en la administración

pública, tanto por la reducción del personal (*downsizing*) que se realizaron en muchos países, como por los cambios normativos que abren paso, entre otras posibilidades, a maneras más flexibles de trabajo público.

Por los años noventa, los países de América Latina y el Caribe recuperaron su dinamismo económico. Pero el desempleo continuaba (en particular entre las mujeres y la juventud), había una tendencia a recuperar el trabajo, un mayor número de mujeres se incorporaba al mercado laboral, y millones de personas migraban hacia las ciudades. No obstante, los sueldos seguían siendo bajos y desiguales y la pobreza se elevaba. Algunos de los adelantos realizados a inicios del decenio peligraban. En ese aspecto, los mercados laborales mostraban 5 tendencias:

- **De formales a informales:** durante los últimos años el trabajo informal se incrementó en casi todos los países de la Región, alcanzando en algunos a constituir 85% del empleo global. De cada 10 nuevos puestos de empleo creados en los últimos 17 años, 8 son del sector no estructurado de la economía.
- **De bienes a servicios:** 80% de los nuevos empleos se han creado en área de los servicios, que es el menos afectado por la competencia externa. Aunque el aumento del empleo público en el área de la salud ha parado en la mayor parte de los países, el Estado continúa representando una fuente de empleo importante en América Latina.
- **De baja a alta calificación:** a diferencia de lo observado en las últimas décadas, actualmente se aprecia una mayor demanda de mano de obra calificada. Ello obedece a la orientación de los procesos

productivos hacia el ajuste de precios y hacia más eficiencia mediante el aumento de la productividad.

- **Hacia una mayor flexibilidad en las relaciones individuales de trabajo:** se nota un incremento en las formas no habituales de contratación, que en conjunto con la tendencia a la inestabilidad de estas formas de contrato.
- **Hacia la autorregulación de las relaciones colectivas:** se intenta persuadir por quitar al Estado la regulación de los mercados de trabajo, pero como no se ha dado la esperada autorregulación, el Estado está ausente y a la vez se generan distorsiones e inestabilidad (17).

La finalidad de esta red (Observatorio) de grupos interinstitucionales nacionales (Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Jamaica, México, Panamá y Perú), q se enfocan en el estudio de los recursos humanos de salud es doble: contribuir a la definición de políticas en torno a los recursos humanos y realizar el seguimiento y la evaluación de los procesos de personal y empleo en las reformas del sector. Algunas situaciones se refieren a hechos de la problemática; otras podrían llevar a cambios favorables en la gestión de recursos humanos y en un mejor desempeño laboral en los servicios.

Muchas de las propuestas de leyes laborales en la Región adoptan el incremento de la flexibilidad como criterio esencial para disminuir los costos laborales y generar condiciones favorables para la competitividad. Esto se refiere a la adopción de criterios de flexibilidad externa, vinculados a la necesidad de ajustarse a las variaciones del mercado laboral usando una redefinición de las condiciones del contrato o la disolución del vínculo laboral, en menoscabo de la estabilidad laboral y los beneficios sociales.

De forma general, hay simultáneamente marcos y mecanismos de gestión de personal inflexible y copioso en la norma, con el aumento de la tendencia a la flexibilidad acompañada de inestabilidad en el empleo. Para el sector público, esto ocurre en un ámbito de mayor descentralización y de estrictas restricciones presupuestarias.

En el Brasil se informó la existencia de más de 15 formas de vinculación laboral en el sector público y, en el marco de la gestión municipalizada, el aumento de formas flexibles de contratación (temporales, en "comisión", etc.). En Ecuador, deterioro del salario, aparecen formas flexibles de contratación que reemplazan los contratos legales vigentes. En Costa Rica se están emitiendo disposiciones legales que crean condiciones para la subcontratación de ciertos servicios (de vigilancia, lavandería, aseo, etc.) y para la flexibilidad contractual (de tiempo, producto y demás) en lo correspondiente a la gestión y modalidades de compra de servicios de salud. En Perú los contratos flexibles de personal se están usando para instrumentar políticas de recuperación de servicios, de incremento de la cobertura y de promoción de formas de autogestión comunitaria de servicios. Una proporción significativa del personal (unas 10 000 personas) tienen contratos flexibles, pero en situación precaria y sin protección social.

Panamá informó que hay flexibilidad sin protección y con inestabilidad laboral por contratos temporales, donde se hace notoria la tendencia al desempleo, al empleo múltiple y al subempleo. El Salvador informó la existencia de empleo múltiple y desprotección laboral debido a una observación limitada del código del trabajo.

La regulación de la formación de los profesionales de la salud plantea una situación crítica. Por una parte, hay una divergencia, que ocasiona conflictos entre las competencias de los ministerios de salud y educación en casi todos los países. Lo que resulta en una regulación insuficiente de la educación en sus diversos niveles (técnico, profesional y superior). En casos complejos han surgido instituciones no gubernamentales con la misma finalidad (por ejemplo, en Chile y México para la formación de especialistas). Todo esto se complica aún más en aquellos casos en que los Ministerios de Salud ha sufrido el deterioro del desarrollo de recursos humanos y la desaparición de los mecanismos reguladores que se había logrado generar (Ecuador y Perú).

En el momento actual, la búsqueda de marcos y mecanismos para la regulación del ejercicio profesional (ligados o no a sistemas de educación continua) o para el perfeccionamiento de los profesionales. Hay numerosas experiencias, aunque poco conocidas, de certificación profesional y, en mucho menor número, de recertificación de especialidades o de competencia profesional.

La instalación y evaluación de sistemas de incentivos para incrementar la productividad es común en la mayoría de los países examinados. Asimismo, es parte indispensable de una nueva gerencia, moderna y responsable, tan necesaria en todos los países.

El asunto de los incentivos es complejo y conflictivo, bien sea como objeto de análisis o como estrategia de intervención. Si, además, se lo vincula con la productividad, aumentan su complejidad y su pertinencia para el desarrollo de los servicios de salud, factor que acarrea sus consecuencias para los trabajadores.

Es primordial la promoción de una nueva visión ontológica de los recursos humanos y de su contribución a la atención de la salud de la ciudadanía. No puede seguir vigente la visión instrumental del personal propio del viejo modelo y que aún se encuentra en muchos servicios y en numerosos cursos de posgrado en salud pública. Es necesario construir una nueva práctica de la gestión de los recursos humanos, esculpida de la idea de sujetos históricos inmersos en procesos sociales e institucionales complejos que comprometen tanto la dimensión técnica como las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales.

Ahora más q nunca es necesaria una teoría del trabajo en los servicios de salud que permita entender y explicar cómo se han visto afectadas las relaciones laborales en los servicios de salud a consecuencia de los cambios en la economía, el Estado, la sociedad y el propio sector. Se requiere profundizar, desde el punto de vista laboral, esa matriz institucional híbrida de taylorismo y burocracia, y su impacto sobre la manera como se organiza. Debemos entender más acerca de la tecnología médica y sus consecuencias para los individuos y sus profesiones, de la economía política del servicio, y del propio trabajo sanitario. La cultura institucional, en el área de salud, apenas empieza a ser explorada para entender por qué existe esa situación conflictiva entre los servicios y las profesiones y por qué algunas intervenciones dan buenos resultados en un servicio y fracasan en otro similar del mismo subsector.

Para influir sobre el trabajo y su contribución a la atención, la gestión de los recursos humanos tiene que ser apreciada como función esencial de la gestión integral de los servicios de salud, es decir, como algo que se logra



mediante las decisiones del equipo de gestión (el cual incluye, pero no se limita, al responsable de la oficina de administración de personal).

Una condición de esta función sería la integración de los distintos aspectos de la gestión de los recursos humanos, de la decisión y autoridad en el servicio como: la gestión del desempeño, de las relaciones de trabajo y de los conflictos; la educación permanente(18).

Esta condición deriva parcialmente de la anterior. Hoy día no se dispone de un cuerpo sistematizado de conceptos y categorías, de conocimientos específicos, de instrumentos metodológicos y de técnicas para intervenir eficazmente sobre las condiciones, componentes y resultados del trabajo del personal en los servicios de salud. Se suma a todo ello la escasa prioridad que siempre se le ha asignado a esta función. En el contexto previo de estabilidad reguladora, en el que regía la norma central, esa falta de profesionalismo configuró una práctica enfocada exclusivamente en la administración del personal. Es necesario avanzar en la formación profesional del personal responsable de la gestión de los recursos humanos. Para tal fin se propone un esfuerzo sostenido y compartido de capacitación de personal basado en los problemas que plantean la gestión y las situaciones del propio gestor.

El centralismo ha sido y sigue siendo un fuerte componente de la administración pública en América Latina, a pesar de las tendencias descentralizadoras, y es más patente en el sector de la salud. Frente a ello, en algunos países se ha dado una flexibilidad normativa de facto (Brasil, Perú), mientras que en otros esa flexibilidad ha sido mediada por redefiniciones normativas y reglamentarias (Argentina).

Los cambios que se vienen dando en la dimensión legal y política del contrato laboral (y para el presente, la necesidad de preservar mecanismos protectores de la calidad del empleo) hacen necesarias estas normas. Es preciso evitar y buscar una especie de equilibrio entre la oferta de protección y la flexibilidad, debido sobre todo a las coyunturas de descentralización. Generar prácticas locales de gestión con mayor autonomía, asimismo, la simplificación, adecuación y actualización normativas.

Otra tarea urgente es la de generar, adaptar o encontrar nuevos instrumentos y técnicas de gestión para afrontar problemas como la evaluación del desempeño, el cálculo de las necesidades de personal en el nivel local, la definición de términos de referencia para contratos o licitaciones, la evaluación de programas y proyectos, la supervisión, las habilidades de comunicación, y otras. El programa de Desarrollo de Recursos Humanos de la OPS viene trabajando en la organización de un conjunto de técnicas e instrumentos para la gestión de personal (tool kit) que en breve estará disponible para uso de los gestores.

## **2.2. Aspectos conceptuales o doctrinarios**

### **2.2.1 Disposición al trabajo**

- **Motivación (salario):** Es deber moral de la enfermera(o) valorar el desempeño profesional de otro miembro de la Orden cuando este realice acciones que enaltecen la profesión, y debe comunicarlas oportunamente a las instancias respectivas.
- **Predisposición al trabajo (Horario):** La jornada laboral de la Enfermera(o) tendrá una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales,

incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna. El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborables será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual en la forma que disponga el Reglamento.

- **Tipo de relación laboral (armonía):** Tener y/o mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto primero sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo. (19).

### 2.2.2 Capacidad de trabajo

- **Formación profesional (grados obtenidos):** La Enfermera(o) continuara con los estudios de especialización en las diferentes áreas de Enfermería aprobados por el Colegio de Enfermeras(os) del Perú. Cuando la especialización esté solventada por el propio profesional, el empleador podrá otorgar la licencia con o sin goce de haber por el tiempo que duren los estudios de especialización.
- **Conocimientos (actividades):** Corresponde a la Enfermera(o) el ejercicio de las siguientes funciones:
  - a) Brindar cuidado integral de enfermería basado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE).
  - b) Encomendar actividades de menor complejidad al personal no profesional de enfermería, bajo su supervisión y responsabilidad.
  - c) Ejercer funciones de enfermería, tanto en el Sector Público como en el Sector Privado, en los Centros de Salud y en los diferentes niveles de complejidad hospitalaria.

- d) Ejercer consultoría, auditoría, asesoría, consejería y emitir opinión sobre materias propias de Enfermería.
  - e) Conducir técnica y administrativa los servicios de Enfermería en los diferentes niveles orgánicos del sistema de salud ocupando los cargos estructurales.
  - f) Ejercer la dirección y jefatura de los programas de formación y capacitación del personal de Enfermería.
  - g) Desarrollar actividades preventivas promocionales en el área de su competencia en todos los niveles de atención.
  - h) Participar con los cuidados de enfermería en los centros de atención al adulto mayor.
  - i) Realizar investigación en el campo de Enfermería y de salud.
  - j) Emitir opinión técnica con relación a recursos de personal y materiales dentro de sus competencias.
- **Competencias:** protección de la vida, la promoción y cuidado integral de la salud, su participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad, así como en el desarrollo socio-económico del país.
  - **Cargos ocupados:** La profesión de Enfermería se desarrolla a través de un conjunto de acciones orientadas a la solución de los distintos problemas de naturaleza bio-psico-social del individuo, la familia y la comunidad, desenvolviéndose básicamente en las áreas: Asistencial, Administrativa, Docente y de Investigación.

- **Reconocimiento por calidad de trabajo:** Percibir una remuneración equitativa y actualizada sobre la base de un escalafón salarial proporcional a la jerarquía científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda. Las guardias diurnas y nocturnas cualquiera sea su modalidad serán remuneradas. (19)

### 2.2.3 Recursos de trabajo

- **Ambiente laboral:** Contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal.
- **Disponibilidad de recursos para el trabajo (infraestructura):** Contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuado para cumplir las funciones de manera eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad. (19)

### 2.2.4 Desempeño laboral

- **Planificación:** La formulación, diseño de políticas y evaluación de los planes y programas de salud de carácter institucional y nacional.
- **Responsabilidad:** Es deber de la enfermera(o) brindar atención humana, oportuna, continua y segura, considerando la individualidad de la paciente.
- **Iniciativa:** Solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad por iniciativa propia, así como en el desarrollo socio-económico del país.
- **Oportunidad:** Es deber de la Enfermera(o) cumplir los deberes y obligaciones establecidos en el Estatuto y Reglamento del Colegio de Enfermeros del Perú.
- **Calidad de trabajo:** Es deber de la enfermera(o) demostrar una sólida formación científica, técnica y humanística que la conduzca

a la certificación, asegurando una preparación profesional de alta calidad.

- **Cantidad de trabajo:** Varía de acuerdo con las disposiciones que regulan la jornada laboral ordinaria y extraordinaria.
- **Relaciones interpersonales:** Tener permanente disposición para cumplir con sus funciones, otorgando a cada uno lo que es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la comunidad.
- **Puntualidad:** Las enfermeras (o) deben vigilar que las funciones y las actividades propias de la profesión no sean ejecutadas por otros profesionales o personal técnico de Enfermería o auxiliar.
- **Cumplimiento de las normas (reglamento):** Cumplir con las obligaciones y prohibiciones que establece el Decreto Legislativo N° 276, si labora en el Sector Público, y con las normas de la legislación laboral común, si labora en el Sector Privado. (19)

#### 2.2.5 Características individuales

- **Años (edad):** Los profesionales mayores de 50 años de edad tendrán derecho, a su solicitud, a ser exonerado del cumplimiento de Guardias. El término de la carrera, por la causal límite de edad, será los setenta (70) años de edad.
- **Sexo:** La igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole.

- **Estado civil:** Situación del personal de enfermería determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.
  - **Tiempo de servicio:** El tiempo de servicios, se determina por el número de años en el ejercicio de la profesión en el Sector Público.
- (19)

### **2.2.6 Desempeño laboral en la Profesión de enfermería**

Aunque la función que determina el ejercicio de la profesión es la de velar por la salud, se le asignan además administrar el cuidado de enfermería, los servicios, unidades y educar para la salud(20).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud. La enfermería es parte integral del sistema de atención de salud, que abarca la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y el cuidado de enfermos físicos, mentales e impedidos de todas las edades, en todos los sitios en los que brinda atención de salud y en otros servicios comunitarios (21).

## **2.3. Base teórica**

### **Desempeño Laboral**

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que pide su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Es en el desempeño laboral donde el profesional manifiesta las competencias laborales en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a lograr los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el individuo y no solamente lo que sabe hacer, por lo tanto le son importantes aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un determinado periodo), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de sus ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los profesionales al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. Comprende los siguientes requisitos:

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados obtenidos en su trabajo.



- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinados cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los puestos establecidos.

En la evaluación del desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades durante un período de tiempo y de su potencial desarrollo (22).

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la peripicia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

La motivación y la actitud del profesional de la salud durante el desempeño de sus actividades juegan un papel fundamental.

La evaluación del desempeño profesional se caracteriza porque tiene lugar en el contexto real de los servicios de salud y verifica el comportamiento del profesional en cuanto a:

- Como organiza, retiene y utiliza los conocimientos adquiridos.
- Como organiza e integra el sistema de habilidades en la práctica.
- Cómo actúa y se interrelaciona con los demás integrantes del grupo de trabajo o equipo de salud, el individuo, la familia y la comunidad.

El desempeño se ha de analizar en la totalidad de la estructura del proceso de trabajo y accionar de los profesionales, se tiene que desagregar en funciones y roles que a su vez definen los problemas que demandan la realización de un conjunto de actividades que se desglosan en tareas.

Para verificar el desempeño, es necesario utilizar métodos, técnicas y procedimientos que generen información válida y confiable sobre los aspectos cognoscitivos y psicomotores de su actuación laboral; es en realidad una evaluación combinada de su competencia y desempeño profesional.

Tiene que desarrollarse, en el contexto real de los servicios de salud y con los actores reales que intervienen en el proceso salud/enfermedad. Debe significar, sin embargo, que en diferentes universidades se plantea la posibilidad de utilizar pacientes estandarizados, con gran entrenamiento y experiencia, en este tipo de evaluación.

### **Evaluación del desempeño laboral**

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

### **Importancia de la Evaluación del Desempeño**

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora en el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, ayuda a observar si existen problemas personales que afecten al profesional en el desempeño del cargo.

## **Objetivos de la Evaluación del Desempeño.**

La evaluación del desempeño laboral no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, es el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse.

## **Usos de la evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño no es un fin, sino un instrumento, medio o herramienta para la mejora de los resultados del recurso humano de la organización. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de la organización, la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar los siguientes objetivos intermedios: La vinculación de la persona al cargo, Entrenamiento, Promociones, Incentivos por el buen desempeño, Mejora de las relaciones humanas entre el jefe y los trabajadores a su cargo, Auto perfeccionamiento del empleado, Informaciones básicas para la investigación de Recursos Humanos, aproximaciones del potencial de desarrollo de los trabajadores, Incentivos a la mayor productividad, Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la organización, Retroalimentación con la información del personal evaluado, Otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc.

## **Ventajas de la Evaluación del Desempeño**

- a. **Mejorar el Desempeño:** mediante la retroalimentación sobre el desempeño laboral, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- b. **Políticas de Compensación:** la evaluación del Desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a quiénes deben recibir aumentos. Muchas empresas conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina mediante Evaluaciones de Desempeño.
- c. **Decisiones de Ubicación:** las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto.
- d. **Necesidades de Capacitación y Desarrollo:** el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.
- e. **Planeación y Desarrollo de la Carrera Profesional:** la retroalimentación sobre el desempeño, guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- f. **Imprecisión de la Información:** el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis del puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones.
- g. **Errores en el Diseño de Puesto:** el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.

- h. **Desafíos Externos:** en algunos casos el desempeño se ve influenciado por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda.

### **Preparación de las Evaluaciones de Desempeño**

El objetivo de la Evaluación del Desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables.

Existen elementos comunes :

- a. **Estándares de desempeño:** la evaluación requiere de estándares del desempeño, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas.
- b. **Mediciones del desempeño:** son los sistemas de calificación de cada labor. Deben ser de fácil uso, confiables y evaluar los elementos esenciales que determinan el desempeño laboral.
- c. **Elementos subjetivos del calificador:** las mediciones subjetivas del desempeño pueden conducir a distorsionar la calificación. Estas pueden ocurrir con frecuencia cuando el calificador no logra conservar su imparcialidad en estos aspectos:
- Prejuicios personales.
  - Efecto de acontecimientos recientes.
  - Tendencia a la medición central.
  - Efecto de halo o aureola.
  - Interferencia de razones subconscientes.

- Métodos para reducir las distorsiones.

d. **Técnicas de evaluación:** se pueden dividir entre técnicas basadas en el desempeño en el pasado y las que se apoyan en el desempeño a futuro.

### **Estándares de desempeño**

Requiere Estándares del Desempeño, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas; abiertamente; por el contrario, se desprenden en forma directa del análisis de puestos. Basándose en las responsabilidades y labores basadas en la descripción del puesto, el analista puede decidir qué elementos son importantes y deben ser evaluados en todos los casos.

Cuando se carece de ésta información, por haber ocurrido modificaciones en el puesto, los estándares pueden desarrollarse a partir de observaciones directas sobre el puesto o de conversaciones directas con el supervisor inmediato.

### **Implicaciones del Proceso de Evaluación**

Se pueden utilizar otros métodos para la evaluación del desempeño pasado, en caso de que la función esencial del sistema consista en el suministro de retroalimentación.

### **Mediciones del Desempeño:**

- **Calificación de Labores**

La evaluación del desempeño, requiere también disponer de mediciones del desempeño, que son los sistemas de calificación de cada labor.

- **Observación directa e indirecta**

Las observaciones del desempeño laboral se puede llevar a cabo en forma directa o indirecta, la observación directa ocurre cuando la que califica el desempeño lo ve en persona. La observación indirecta, ocurre cuando el evaluador debe basarse en otros elementos.

- **Objetividad en las mediciones**

Las mediciones objetivas del desempeño laboral, son las que han sido verificadas por otras personas.

- **Subjetividad en las mediciones**

Las mediciones subjetivas del desempeño, son las calificaciones que no son verificables, que pueden considerarse como opiniones del evaluador.

### **Nivel de Responsabilidad para la Evaluación del Desempeño**

Generalmente, se utiliza un sistema centralizado en cuanto al proyecto, construcción e implantación del sistema y descentralizado en cuanto a la aplicación y ejecución.

#### **El Supervisor Directo:**

El desarrollo y la administración del plan de Evaluación del Desempeño, no es función exclusiva del órgano de Recursos Humanos, sino que es responsabilidad de línea y debe asesorarse de la asistencia del órgano de Recursos Humanos.

La persona indicada para evaluar al personal es su *propio jefe*, quien mejor que nadie tiene o debiera tener las condiciones para hacer el seguimiento y verificar el desempeño de cada subordinado, diagnosticando cuáles son sus fortalezas y debilidades. Sin embargo, los jefes directos no

tienen el conocimiento para poder proyectar, mantener y desarrollar un plan de evaluación del desempeño de su personal, que es función del órgano de Recursos Humanos, quien proyecta, fija y posteriormente realiza el seguimiento y control del sistema, mientras cada jefe aplica y desarrolla el plan dentro de su círculo de acción. De esta forma, el jefe mantiene su autoridad de línea y evalúa el trabajo realizado por los subordinados mediante el esquema trazado por el plan, mientras el órgano de Recursos Humanos mantiene su autoridad asesorando a todas las jefaturas por intermedio de orientación e instrucciones necesarias para la buena aplicación del plan.

### **El Empleado**

Algunas empresas utilizan el sistema de auto-evaluación por parte de los empleados como un método de evaluación del desempeño. Este método es poco común, ya que se requiere de un buen nivel cultural, equilibrio emocional y de capacidad para realizar una auto evaluación, libre de subjetivismo y distorsiones personales.

En este método, el mismo Empleado llena el cuestionario y posteriormente lo somete a su superior y juntos analizan los resultados.

Este método no puede ser de entera responsabilidad del empleado porque:

Puede existir heterogeneidad de objetivos, con criterios de patrones individuales de comportamiento profesional.

No siempre se cuenta con las condiciones de auto evaluación, dentro de los requisitos establecidos por el sistema, lo cual puede provocar distorsiones y pérdida de precisión de los mismos. Los puntos de vista de los empleados



difícilmente coinciden con los de su superior, sobre la evaluación del desempeño.

### **La Comisión de Evaluación del Desempeño**

La evaluación del desempeño puede ser atribuida a una comisión especialmente designada para este fin y constituida por individuos pertenecientes a diversos departamentos. La evaluación es colectiva y cada miembro tiene igual participación y responsabilidad en los juicios.

### **Pasos para lograr Evaluaciones útiles de Desempeño:**

- Seleccionar el tipo de datos para evaluar el desempeño
- Determinar quién efectuará la evaluación.
- Decidir sobre una filosofía de evaluación.
- Superar deficiencias de evaluación
- Diseño de un instrumento de evaluación
- Retroalimentación de información a los empleados.

### **Factores de Desempeño Laboral**

Nuestra sociedad se vuelve más exigente cuando se atraviesan tiempos económicos como el actual.

Por "desempeño profesional" se entiende la manera en que se cumplen las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. No se trata solo de cumplir las obligaciones, sino de la forma en que éstas se cumplen. De aquí provienen las expresiones habituales de "tener un bajo o alto desempeño laboral". Se dice que una persona tiene un alto desempeño laboral cuando realiza sus actividades de manera eficiente en el tiempo, es responsable en su

gestión, con resultados de calidad, usa debidamente los recursos que están a su alcance, e intenta contribuir positivamente al funcionamiento global de la organización. Pero ¿qué factores intervienen a la hora de determinar el grado de desempeño? ¿Cómo se puede mejorar? ¿Qué está en manos de las distintas partes implicadas, para lograr mejoras en este aspecto?

El rendimiento de una persona en su trabajo depende de muchísimos factores que se pueden agrupar en tres grandes niveles que van desde lo más personal y subjetivo, hasta lo más objetivo y organizacional.

### **Los estímulos organizacionales**

Una de las características que se visualiza en este mundo de mucha competencia y globalizado es que las empresas se esfuerzan en ser cada vez mejores, recurriendo a todos los medios disponibles para cumplir con sus objetivos. En dicho contexto, la óptima administración del factor humano tiene singular importancia.

Una empresa será competitiva o no, dependiendo de la calidad de sus recursos humanos. Es por eso que, con el objetivo de aprovechar al máximo el potencial humano, las empresas desarrollan procesos complejos. Entre otros, los estímulos hacia los trabajadores se constituyen en uno de los factores de importancia para el logro de los objetivos empresariales y facilitar el desarrollo de los trabajadores.

En términos académicos, los estímulos son aquellos factores (impulsos internos y fuerzas externas) capaces de provocar, dirigir y mantener la buena conducta de los trabajadores hacia determinados objetivos. Conocer los móviles de tales estímulos es tan complejo, como la naturaleza humana es

compleja. Si verificamos los motivos por los que una persona trabaja o aporta su esfuerzo a una empresa, encontraremos que existen muchos factores, desde querer tener dinero que le permita por lo menos cubrir sus necesidades básicas, hasta aspiraciones superiores como la superación.

**Para acercarnos a la comprensión** del estímulo se debe tener en claro el aspecto socio-cultural de la sociedad donde se desempeña el trabajador y por otro lado, la individualidad de éste. Sucede que lo que una persona considera recompensa importante, otra persona podría considerarlo como inútil. Pues, las personas difieren enormemente en el concepto y la forma de percibir las oportunidades de tener éxito en el trabajo.

### **Estrategias de motivación en una organización.**

Son diversas las estrategias de motivación que suelen utilizar las organizaciones empresariales de nuestro medio. La estrategia a elegirse dependerá de factores como: capacidad económica de la empresa, modelo de gestión organizacional aplicada, ubicación en el sector específico, nivel de posicionamiento en el mercado, objetivos y estrategias que aplica, entre otros. En la práctica las motivaciones que aplican a su personal vienen a ser la combinación de diversas estrategias. Veamos algunas de ellas:

#### **a.- La capacitación laboral**

La capacitación laboral ha ido adquiriendo una importancia creciente en los últimos tiempos, como consecuencia del interés de organizaciones por contar con trabajadores que reúnan un conjunto de conocimientos adecuados al puesto, que exige cada vez más competencias laborales innovadoras e imaginativas. Las organizaciones, si desean permanecer

en el mercado, tienen una necesidad imperiosa de actualizar sus conocimientos y de adoptar nuevas tecnologías, para los cuales deben contar con recursos humanos altamente competitivos.

Para Chiavenato, desde el punto de vista de los recursos humanos, coexisten dos tipos de mercados: el mercado de recursos humanos formada por personas desocupadas en edad laboral, por aquellas que laboran actualmente pero que se encuentran insatisfechos y estudiantes; y el mercado laboral conformada por las organizaciones tanto privadas como públicas que requieren incorporar trabajadores. Lo recomendable que pudiera ocurrir en una sociedad es que haya correspondencia entre los dos mercados, vale decir, las vacantes ofertadas sean cubiertas por trabajadores competentes. En la práctica lo que tenemos son trabajadores formados con competencias menores o diferentes que requieren los puestos, creando una diferencia que se suple actualmente con capacitaciones adicionales para ajustar al puesto.

El mercado de recursos humanos, desde la perspectiva de los directivos, no ofrece ni en cantidad ni en capacitación los recursos humanos que hoy en día se requieren. De momento, la capacitación laboral se convierte en un paliativo de una formación básica, muchas veces inadecuada e insuficiente.

En ese orden de ideas, la capacitación que se postula como parte de la Gestión del potencial Humano, se refiere a un proceso de entrenamiento o reentrenamiento para que mejore su desempeño laboral en el puesto de trabajo, mejore sus relaciones con sus compañeros y superiores, flexibilice su comportamiento a fin de asimilar los

conocimientos y tecnologías nuevas, y predisponga su mente al cambio y la acción constante.

Visto así la capacitación debe ser tomada por las organizaciones como un aliado estratégico, que facilita la ruptura de esquemas tradicionales, que por ahora se comportan como “camisas de fuerza”, limitando su avance. Sensibilizando la mente y corazones de los trabajadores, incorporaremos nuevos paradigmas, aquellas que regulan el desarrollo de las organizaciones de estos tiempos. No olvidemos que el escenario actual es de “Hiper cambio y de Hiper obsolescencia”, vale decir, escenario que modifica actitudes y necesidades de los consumidores, procesos y estructuras organizacionales; en suma, modifica productos y servicios que ofertan las empresas. Por tanto, la única forma de marchar a tono con la inestabilidad y el desorden del macrosistema, es a través de una capacitación permanente de los trabajadores.

Es por ello que el tener acceso a esta posibilidad formativa actúa cada vez más como uno de los factores motivadores principales. Para lograr una máxima operatividad y eficiencia en las acciones formativas, consiguiendo que se conviertan en auténticas herramientas motivadoras, las organizaciones empresariales deben utilizar metodologías innovadoras basadas en la integración del aprendizaje y el trabajo. Ello implica innovar los contenidos de los programas de capacitación, dosificar la intensidad de la capacitación, utilizar equipos y recursos pedagógicos, entre otros.

**b.- La participación en la toma de decisiones.**

La aceptación y utilización de participación de los trabajadores en la toma de decisiones organizacionales como estrategia motivacional ha sido fortalecida por las teorías e investigaciones llevadas a cabo al respecto. Lo cierto es que la gran mayoría de las personas se sienten motivadas si se les consulta sobre las acciones, problemas o decisiones que les afectan. Por ello, el nivel adecuado de participación se traduce en motivación y en conocimiento valioso para el éxito de la organización.

Además, la toma de decisiones participativa es una forma de reconocimiento. Se relaciona con la necesidad de afiliación y de aceptación, originando en el personal un sentido de logro fundamental para el éxito de la organización.

Dado que esta forma de trabajo permite a las organizaciones a obtener mayores y mejores resultados, a partir de la década del noventa, se inicia, consolidándose con el tiempo, como un estilo de gestión empresarial. Dicha corriente administrativa aplicada con éxito en algunas organizaciones fundamentalmente financieras, se conoce como Empowerment, siendo Ken Blanchard actualmente, uno de los representantes más importantes.

En la práctica conseguir que los directivos modifiquen su percepción del trabajador no es fácil; ello implica en el fondo no solo el cambio de la cultura organizacional, sino fundamentalmente un cambio de actitud del directivo hacia el trabajador.

### **c.- La calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral es una de las tendencias últimas más interesantes que las organizaciones vienen implementando como parte de la motivación laboral. Consiste en un enfoque de sistemas aplicable al diseño de puestos y al logro del enriquecimiento de los mismos, combinando medidas y parámetros económicos, técnicos y sociales. Lo cierto es que la calidad de la vida laboral no es solamente un enfoque amplio sobre el enriquecimiento del puesto, sino que es necesario concebirla como un campo interdisciplinario de investigación y acción en el que se combinan la psicología organizacional, la sociología, la ingeniería industrial, la teoría y desarrollo de la organización, la teoría de motivación y el liderazgo.

La responsabilidad social de la empresa es una combinación de aspectos legales, éticos, morales y ambientales, y es una decisión voluntaria, que significa por ejemplo asumir de manera decidida una posición a favor de la educación y en contra de las causas o estructuras que de alguna manera reproducen eternamente los mecanismos de pobreza. Ello no implica que la empresa renuncie a sus beneficios a la creación de espacios económicos; simplemente es aceptar que si en una sociedad el conjunto de las organizaciones no se unen en torno a la responsabilidad social, en el corto plazo la situación podría ser favorable, pero en el largo plazo sería ignorar la catástrofe que se avecinaría cuando la mayoría de la sociedad se debatiría diariamente en condiciones difíciles de subsistencia.

#### **d.- La mejora salarial**

Es mucho más que el simple valor monetario por cuanto tener una remuneración equivalente al esfuerzo realizado significa status, poder, satisfactor de necesidades materiales, entre otros. Hay toda una discusión entre los economistas y los psicólogos. Mientras que para los economistas sin dudar de sus capacidad motivadora, su atracción y su poder pueden producir acciones inapropiadas e ilegales, toda vez que despierta la codicia humana que nubla la conciencia, provocando conductas ilegales; para los psicólogos la mejora salarial será un factor motivador hasta cierto punto, por tanto no es la estrategia motivacional más adecuada. Su capacidad motivadora está sujeta a una serie de condicionantes:

La mejora salarial, es un factor motivador hasta que el trabajador alcanza un nivel mínimo de vida, aunque ese nivel de vida tenderá a ser mayor conforme el trabajador adquiera más dinero. Ej. Puede ser que la persona al principio esté satisfecha con una pequeña casa y algunos bienes materiales mínimos; pero como su nivel de vida mejora, el mismo nivel solo será satisfecho cuando tenga una casa grande y otros bienes materiales suntuosos y lujosos. En cualquier caso, no es posible generalizar, por cuanto para algunos el dinero siempre será el factor motivador principal y para otros puede no serlo nunca.

Hay algunas organizaciones que utilizan al dinero para atraer y mantener al personal adecuado en cada puesto y no como factor motivador en sí mismo. Es decir, estas empresas tienen por política salarial, pagar a sus trabajadores remuneraciones competitivos dentro de



su sector industrial o dentro de su área geográfica solo con el único propósito de atraer y conservar más capacitado.

Para que las remuneraciones sean motivadores eficaces, los trabajadores deben recibir con independencia de los puestos que ocupen, una remuneración que refleje su desempeño individual, es decir, la forma de asegurarse de que el dinero tiene significado como recompensa para el logro es basar la compensación tanto como sea posible en su desempeño laboral. Ello implica para la organización tener una política remunerativa diferencial basada en el desempeño individual del trabajador, lo cual en la práctica significaría incorporar un nuevo paradigma desechando la actual que tiene como fundamento fijar las escalas salariales teniendo como premisa los grupos ocupacionales.

**e.- La comunicación interna.**

La comunicación interna hace referencia al conjunto de procesos y procedimientos que hacen posible que a través de los canales de la organización se transmiten informaciones o mensajes en el interior de la misma. No se trata de comunicar cualquier información, sino que debe utilizarse con un criterio de utilidad de forma que la información transmitida responda a la finalidad prevista.

La comunicación es uno de los factores motivadores esenciales ya que permite, no solo conocer el momento presente, sino también el horizonte de futuro, creando un clima de confianza, motivación e ilusión.

**f.- Desempeño laboral del cliente interno.**

Es la aptitud o capacidad para desarrollar competentemente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo laboral. Es lo que el candidato hace en realidad. El desempeño profesional es, por tanto, el comportamiento total o la conducta real del trabajador o el educando en la realización de una actividad o tarea durante el ejercicio de su profesión. La competencia profesional abarca al conjunto de conocimientos y habilidades, adquiridos en correspondencia con los objetivos educacionales propuestos. Dentro de las habilidades se incluyen los componentes de la comunicación interpersonal, de realización de procedimientos técnicos (diagnósticos o terapéuticos), etcétera.

Desempeño es comprendido como el resultado de la combinación de muchos factores, que hacen que la persona actúe en una forma específica; y competencia es solamente uno de esos factores. Chandler y Campane enfatizan desempeño "como el efecto de lo cual, competencia, es la causa parcial, o explica la competencia a la luz de los desempeños que los ejemplifican". Sin embargo, los estudios que buscan esta relación causal han demostrado que otras variables podrían tener una mayor influencia en el desempeño y no se puede asegurar que una competencia dada, produzca un desempeño deseable. Otros autores han proporcionado importantes claves para aclarar la definición y relación de los dos conceptos. El primo refiere a competencia "como lo que una persona puede hacer" y desempeño "como lo que una persona hace en la práctica". El análisis del desempeño de una organización es un paso crucial en el proceso de evaluación organizacional. Pero la medición del desempeño es una de las cuestiones más problemáticas en el campo de la teoría organizacional Si bien hay diversos enfoques para evaluar el

desempeño organizacional, existe poco consenso en cuanto a lo que constituye un conjunto válido de criterios.

En los años cincuenta, el desempeño era la medida en que una organización, como sistema social, cumplía sus objetivos (Georgopoulos y Tannenbaum, 1957). En los años sesenta y setenta, Yuchtman y Seashore (1967) definieron el desempeño como la capacidad de una organización de explotar su entorno para tener acceso a recursos escasos. En los años ochenta y noventa, a medida que el pensamiento constructivista se volvió más estándar en la teoría organizacional, se reconoció que la identificación de las metas de la organización es algo más complejo de lo que se pensaba. Una medición del desempeño organizacional necesita considerar las percepciones de los múltiples miembros o interesados directos de la organización, incluidos aquellos que trabajan dentro de ella (Hassard y Parker, 1993). En otras palabras, el concepto de desempeño organizacional es, al menos en parte, algo que se interpreta individualmente. La influencia o el poder de los diferentes interesados directos determinan cuál es el mensaje de desempeño predominante.

**g.- Desempeño en relación con la efectividad.**

El punto de partida para evaluar el desempeño de una organización es su efectividad. La definición de efectividad que se utiliza aquí está inscrita fundamentalmente en lo que entendemos por organización. Por lo común, las organizaciones se definen como instrumentos de propósito. Utilizando la definición clásica de organización (Etzioni, 1964), cada organización se establece para una función específica que se aclara por medio de sus metas. Las metas se hacen visibles por medio de los resultados de la labor de la organización y las actividades que realiza para lograr esas metas.

En nuestro marco la efectividad de una organización es el requisito previo para que cumpla sus metas. En primer lugar, no está claro si puede decidirse sobre un conjunto único de metas o siquiera lograr consenso sobre un conjunto múltiple de metas para una organización (Brown, 1994). En segundo lugar, tampoco está claro adónde ir ni a quién recurrir para identificar metas o procurar consenso. Pese a estas dificultades, las organizaciones adoptan una variedad de procesos para identificar sus metas, objetivos y sistemas para comunicar su grado de efectividad es decir, hasta qué punto logran sus metas a sus interesados directos.

**Determinantes de trabajo del desempeño laboral**

- **La disposición al trabajo**

Se refiere básicamente a la actitud de la persona ante sus obligaciones, es decir, el grado de implicación, motivación y

predisposición con la cual la persona encara su trabajo, independientemente de las circunstancias en que éste se desarrolle. Ante una misma circunstancia externa, dos personas pueden demostrar actitudes distintas que a su vez generan resultados diferentes.

Especialistas del tema señalan que en este nivel la clave principal está en la capacidad de auto-motivarse y en la obtención de satisfacciones intrínsecas (aquellas satisfacciones internas que la persona siente al momento mismo de realizar su trabajo y que son totalmente independientes de cualquier resultado posterior que acontezca).

La disposición al trabajo es algo que en última instancia está, en muy buena medida, en las manos de la persona misma, pero también es cierto que ciertos factores externos, como formas ineficaces de funcionamiento en una empresa, la percepción de incapacidad a la hora de influir en un cambio colectivo positivo, o un estilo anticuado de liderazgo por parte de los responsables, pueden influenciarla negativamente.

- **La capacidad de trabajo**

Entran en juego las habilidades competitivas y conocimientos que tiene la persona para realizar sus obligaciones. A un artista de artes gráficas no se le puede pedir que construya un edificio, pues incluso con la mejor actitud posible por su parte le faltarán conocimientos técnicos. Lo anterior es evidente, pero no lo es tanto que hoy en día no solo se requieren capacidades técnicas, sino también capacidades organizativas (que aseguren la mejor auto-

gestión de la carga de trabajo), así como habilidades emocionales (importantes para que las personas puedan relacionarse de manera adecuada con el equipo bajo su cargo, con sus compañeros o superiores.

En este nivel, la responsabilidad de los conocimientos y habilidades recaen en el trabajador y en la empresa. En cambio, la empresa ha de asegurar una buena integración en su manera colectiva de funcionar de los trabajadores nuevos, así como una formación, coaching laboral y un reciclaje constante para los demás trabajadores que les permita mejoras en sus capacidades.

### **Recursos de trabajo**

Bajo este último nivel, se agrupan todos los recursos que la empresa pone a disposición del trabajador para que éste cumpla sus obligaciones. Implica tanto a los recursos materiales (económicos, tecnológicos, de soporte) como inmateriales (sensación de apoyo, conocimiento, estilo de liderazgo). Si los recursos no están disponibles, el desempeño de los trabajadores se limita a pesar de la buena actitud y las capacidades disponibles.

Resulta útil en los trabajadores como los directivos tengan presentes estos tres niveles, los revisen para cubrirlos adecuadamente e incluso los soliciten cuando sean necesarios, pues así se podrá tener el grado de desempeño que las circunstancias actuales nos exigen individual y colectivamente.

## 2.4. Definiciones operacionales

- **Trabajo:** Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.
- **Desempeño Laboral:** Es la aptitud o capacidad para desarrollar competentemente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo laboral.
- **Enfermería:** Ciencia que aborda el cuidado de la salud del ser humano. Comprende el diagnóstico y tratamiento de problemas de salud reales o potenciales. El singular enfoque enfermero se centra en el estudio de la respuesta del individuo o del grupo a un problema de salud.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Método y nivel de investigación**

El presente trabajo es una investigación de campo, en el cual se aplicó el Método cuantitativo.

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

El tipo de estudio usado fue observacional, pues los datos reflejaron la evolución natural de los eventos a medir.

Según la planificación de la toma de datos fue un estudio de tipo prospectivo; pues, la información se obtuvo del año 2014 y los resultados se obtuvieron mediante una encuesta elaborada y aplicada por los investigadores.

Según el número de mediciones fue transversal; ya que se realizó una sola medición al final de la recolección de datos.

Por el número de variables fue bivariado, ya que se relacionaron dos variables.

##### **3.1.2 Nivel de Investigación**

De nivel relacional, ya que se relacionó la variable independiente con la dependiente, no con la finalidad de determinar causa – efecto, sino cierto grado de dependencia.



### **3.2. Sistema de hipótesis, variables y esquema de diseño**

#### **3.2.1. Sistema de hipótesis**

##### **Hipótesis General**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre los determinantes de trabajo analizados y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre los determinantes de trabajo analizados y el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

##### **Hipótesis Específicas**

**H<sub>a1</sub>:** Los determinantes desde el contexto de la disposición al trabajo tienen relación con el desempeño laboral bueno de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**H<sub>o1</sub>:** Los determinantes desde el contexto de la disposición al trabajo no tienen relación con el desempeño laboral bueno de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**H<sub>a2</sub>:** Los determinantes desde el contexto de la disposición al trabajo tienen relación con el desempeño laboral malo de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**H<sub>o2</sub>:** Los determinantes desde el contexto de la disposición al trabajo no tienen relación con el desempeño laboral malo de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**H<sub>a3</sub>:** Los determinantes desde el contexto de la capacidad de trabajo tienen relación con el desempeño laboral bueno de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**H<sub>03</sub>:** Los determinantes desde el contexto de la capacidad de trabajo no tienen relación con el desempeño laboral bueno de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**H<sub>a4</sub>:** Los determinantes desde el contexto de la capacidad de trabajo tienen relación con el desempeño laboral malo de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

**H<sub>04</sub>:** Los determinantes desde el contexto de la capacidad de trabajo no tienen relación con el desempeño laboral malo de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María. 2014.

### **3.2.2. Sistema de variables**

#### **Variable Dependiente**

- Licenciados de enfermería.

#### **Variable Independiente**

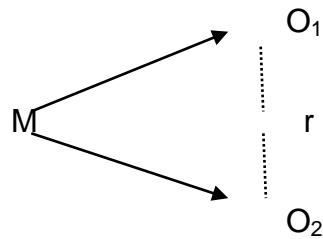
- Determinantes de trabajo del desempeño laboral
  - Contexto de la disposición al trabajo.
  - Contexto de la capacidad de trabajo.
  - Contexto de recursos de trabajo.

#### **Variable Interviniente**

- Edad
- Género
- Estado civil
- Tiempo de servicio.

### 3.2.3. Diseño de Investigación:

Descriptivo, de nivel relacional con el esquema



## 3.3. Técnicas e instrumentos

### 3.3.1 Para recolección de datos

Se utilizó la Ficha de evaluación de desempeño laboral de la Unidad de Recursos Humanos del Seguro Social de Salud, (Ficha Ad Hoc) encuesta estructurada construida para el estudio y validada por juicio de expertos, este instrumento permitió obtener datos relevantes vinculados al desempeño laboral de los prestadores de servicios de salud del Hospital I – Essalud de Tingo María.

### 3.3.2 Interpretación de datos y resultados

Se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.0 para Windows para el procesamiento y para el análisis e interpretación de los datos y resultados.

### 3.3.3 Análisis y prueba de hipótesis

Para el análisis de los datos y probar la hipótesis formulada midiendo el nivel de asociación de las variables en estudio, se realizó uso del análisis bivariado así como la prueba de Chi cuadrado.

### **3.4. Cobertura de la investigación**

#### **3.4.1 Población**

Se consideró la población en estudio a todos los licenciados de enfermería del Hospital I Essalud de Tingo María.

#### **3.4.2 Muestra**

No fue pertinente realizar cálculo de tamaño muestral, como tampoco muestreo porque se trabajó con todas las unidades de estudio por lo que la muestra estuvo conformada por toda la población, siendo en un número de 22 licenciados de enfermería.

#### **3.4.3 Delimitación geográfica, temporal y temática**

El estudio se llevó a cabo en la Región Huánuco, Provincia Leoncio Prado, distrito Rupa Rupa, jurisdicción del Hospital I Tingo María EsSalud, siendo la ejecución en el año 2014.

La línea de investigación es gerencia de servicios de salud, administración del potencial y capital humano.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

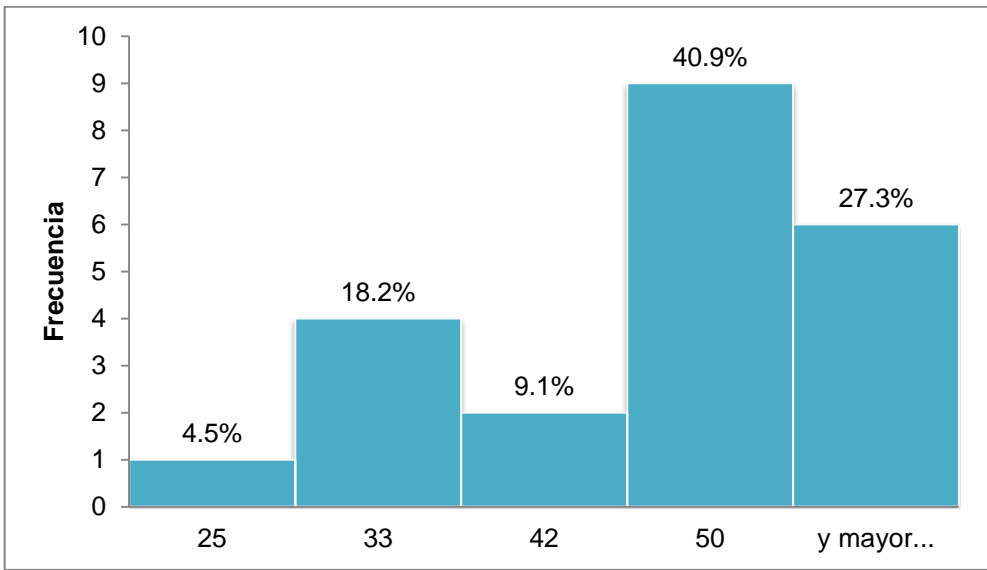
**Tabla 01:** Edad de los licenciados de Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

EDAD	
Media	43.36
Mediana	42.50
Moda	42

*Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.*  
*Elaboración: Propia.*

**Interpretación:**

La presente tabla describe, que la edad promedio del Personal de Enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María es 43 años y la edad que más se repite entre ellas es 42 años.



**Figura 01.** Edad promedio

**Tabla 02:** Género de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

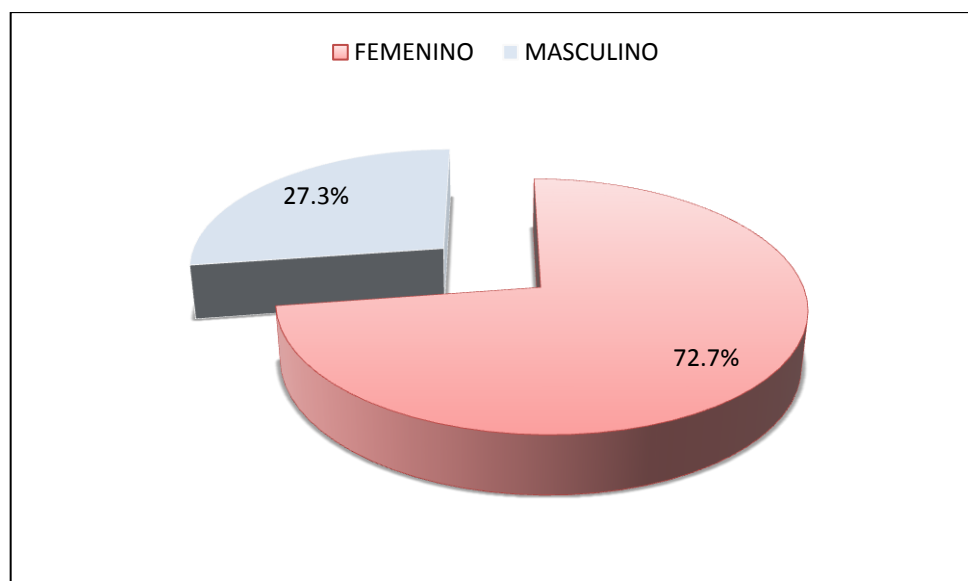
Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	16	72.7%
Masculino	6	27.3%
Total	22	100.0%

**Fuente:** Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

**Elaboración:** Propia.

#### Interpretación:

La presente tabla describe el género de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, el cual refleja que laboran 16 mujeres en el área de enfermería, lo cual representa el 72.7% con respecto al total y 6 son varones que representa el 27.3%.



**Figura 02.** Género del personal

**Tabla 03:** Estado Civil de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

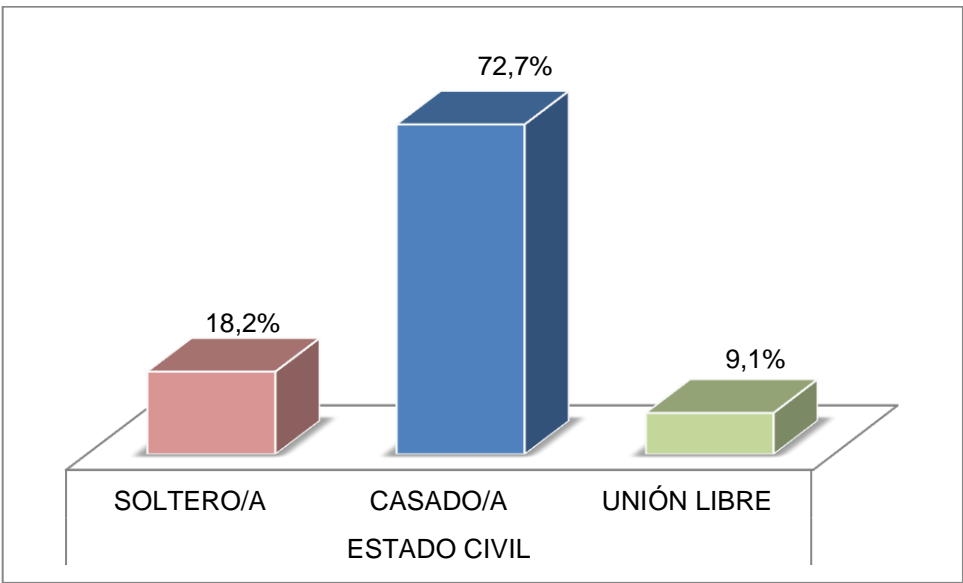
		Frecuencia	Porcentaje
Estado Civil	Soltero/a	4	18.2%
	Casado/a	16	72.7%
	Unión Libre	2	9.1%
Total		22	100.0%

*Fuente:* Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

*Elaboración:* Propia.

**Interpretación:**

La tabla, describe el estado civil de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, el cual refleja que 4 profesionales que laboran en el área de enfermería son solteros, lo cual representa el 18.2% con respecto al total; 16 que representan el 72.7% son casados y 2 que representa el 9.1% unión libre.



**Figura 03.** Estado civil

**Tabla 04:** Tiempo de Servicio de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

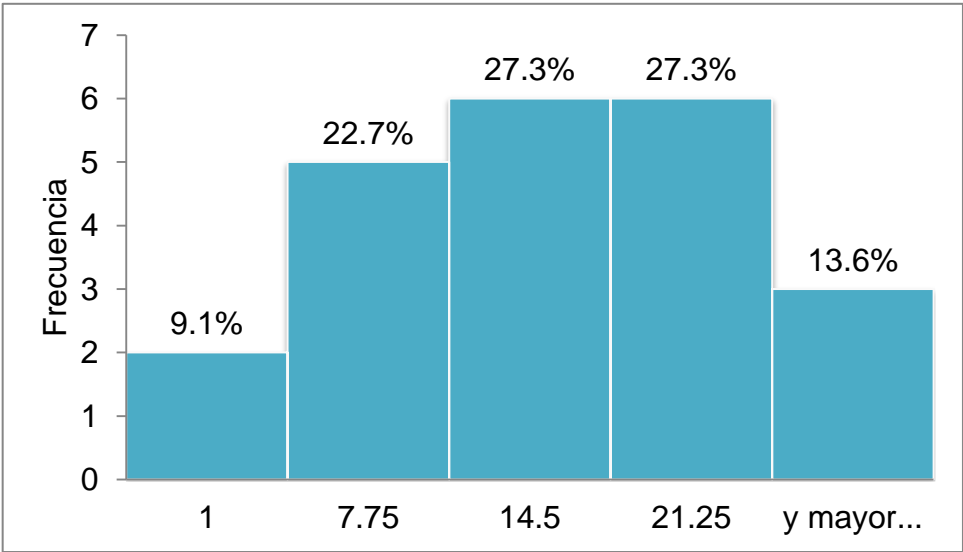
Tiempo de Servicio	
Media	12.95
Mediana	12.5
Moda	6

*Fuente:* Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

*Elaboración:* Propia.

**Interpretación:**

La presente tabla, describe, que el tiempo de servicio promedio de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María es 13 años, el tiempo de servicio representativo en una posición central es 13 años y el tiempo de servicio que más se repite entre ellas es 6 años.



**Figura 04.** Tiempo de servicio



## DIMENSIÓN: DISPOSICIÓN AL TRABAJO

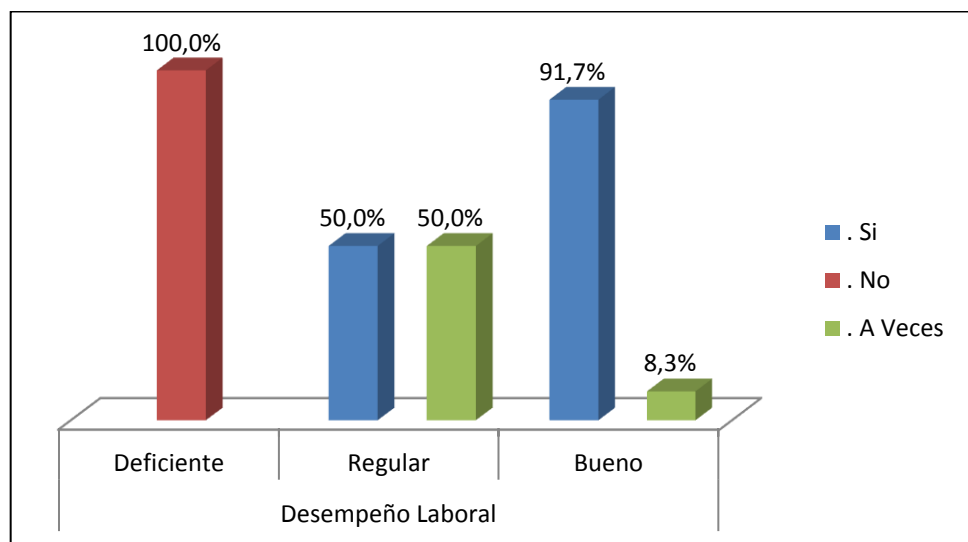
**Tabla 05:** Salario que perciben los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

DESEMPEÑO LABORAL								
¿El Salario que percibo cubre mis Necesidades Básicas?	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	3	50.0	11	91.7	14	63.6
No	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	18.2
A veces	0	0.0	3	50.0	1	8.3	4	18.2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La tabla muestra a 4 (100.0%) profesionales con deficiente desempeño manifiestan que, el salario que perciben no cubren sus necesidades básicas; 3 (50.0%) con regular desempeño manifiestan que si cubre, en tanto el 50% restante manifiestan que cubren pero a veces y 11 (91.7%) de buen desempeño laboral, manifiestan que el salario si cubren sus necesidades básicas, mientras 1(8.3%) manifiesta que cubren pero a veces.



**Figura 05.** Salario

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	GI	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.911	4	.000
Razón de verosimilitudes	24.730	4	.000
Asociación lineal por lineal	4.828	1	.028
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el salario percibido que no cubre las necesidades y el desempeño laboral deficiente de los licenciados en Enfermería en el Hospital I ESSALUD Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el salario percibido que no cubre las necesidades y el desempeño laboral deficiente de los licenciados en Enfermería en el Hospital I ESSALUD Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.00 = 0.0 %</b></p> <p>Con un error del 0.0% podemos decir que existe relación entre el salario percibido que no cubre las necesidades y el desempeño laboral deficiente de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b> Existe relación entre el salario percibido que no cubre las necesidades y el desempeño laboral deficiente de los licenciados en Enfermería en el Hospital I ESSALUD Tingo María 2014.</p>

**Tabla 06:** Bonificaciones de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

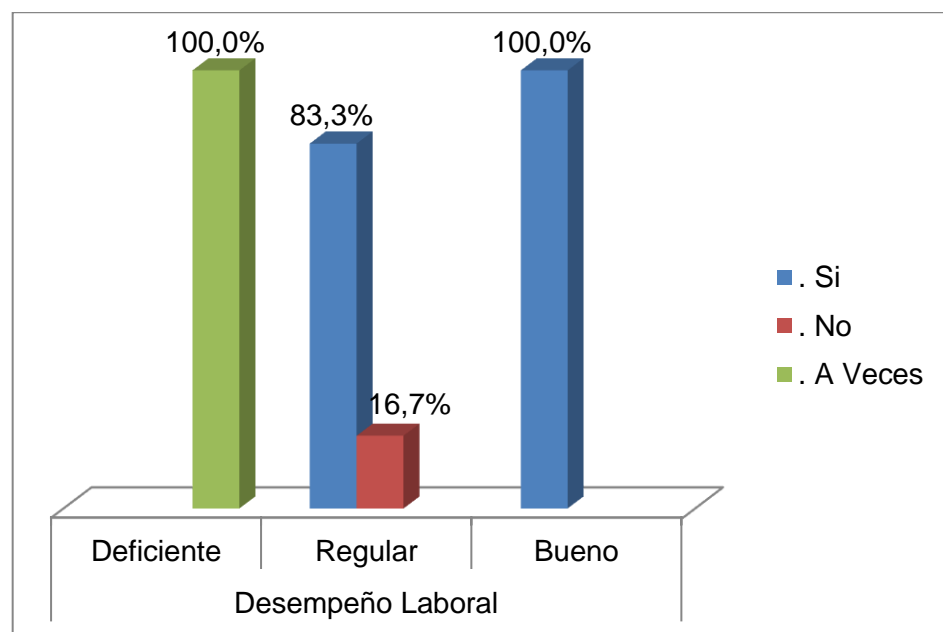
DESEMPEÑO LABORAL								
¿Recibo Bonificaciones?	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	5	83.3	12	100.0	17	77.3
No	0	0.0	1	16.7	0	0.0	1	4.5
A veces	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	18.2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

La presente tabla, describe la relación que existe entre el desempeño laboral y las bonificaciones que perciben los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan reciben bonificaciones pero a veces; 5 (83.3%) de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si reciben, en tanto 1(16.7%) restante manifiestan que no reciben y 12 (100.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si reciben bonificaciones.



**Figura 06.** Bonificaciones

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24.588	4	.000
Razón de verosimilitudes	23.180	4	.000
Asociación lineal por lineal	15.306	1	.000
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y la recepción de las bonificaciones que perciben el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación entre el buen desempeño laboral y la recepción de las bonificaciones que perciben el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha = 5\% = 0.05</math></b>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.00 = 0.0 %</b></p> <p>Con un error del 0.0% podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y la recepción de las bonificaciones que perciben el Personal de Enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y la recepción de las bonificaciones que perciben el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

**Tabla 07:** Participación en programas de capacitación de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

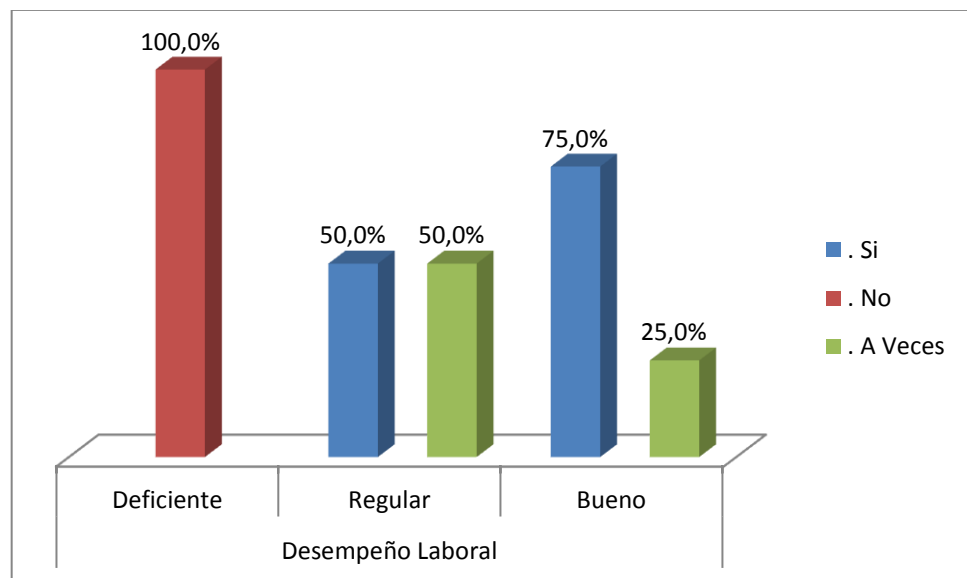
DESEMPEÑO LABORAL								
¿He participado en Programas de Capacitación?	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	3	50.0	9	75.0	12	54.5
No	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	18.2
A veces	0	0.0	3	50.0	3	25.0	6	27.3
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

La presente tabla, describe la relación que existe entre el desempeño laboral y participación en programas de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no han participado en programas de capacitación; 3 (50.0%) de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si han participado, en tanto el 50% restante manifiestan que han participado pero a veces y 9 (75.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si han participado en programas de capacitación mientras 3(25.0%) de profesionales manifiesta que han participado pero a veces.



**Figura 07.** Participación en programas de capacitación

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23.375	4	.000
Razón de verosimilitudes	21.963	4	.000
Asociación lineal por lineal	1.429	1	.232
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y la participación en programas de capacitación del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el buen desempeño laboral y la participación en programas de capacitación del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.00 = 0.0 %</b></p> <p>Con un error del 0.0% podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y participación en programas de capacitación del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y la participación en programas de capacitación del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

**Tabla 08:** Horario de trabajo permite desarrollar actividades programadas de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

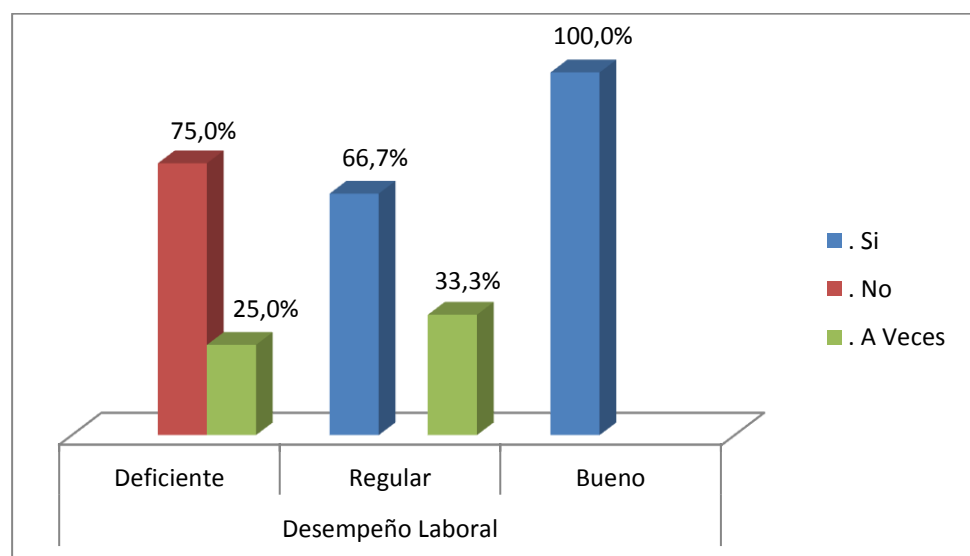
¿El Horario de Trabajo me Permite Desarrollar todas las Actividades Programadas en el Trabajo?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Si</b>	<b>0</b>	0.0	<b>4</b>	66.7	<b>12</b>	100.0	<b>16</b>	72.7
<b>No</b>	<b>3</b>	75.0	<b>0</b>	0.0	<b>0</b>	0.0	<b>3</b>	13.6
<b>A veces</b>	<b>1</b>	25.0	<b>2</b>	33.3	<b>0</b>	0.0	<b>3</b>	13.6
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	100.0	<b>6</b>	100.0	<b>12</b>	100.0	<b>22</b>	100.0

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

La presente tabla, describe la relación que existe entre el desempeño laboral y el horario de trabajo de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, el cual refleja que 3 (75.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que el horario de trabajo no les permite desarrollar sus actividades programadas mientras 1 (25.0%) manifiestan que si les permite desarrollar sus actividades programadas pero a veces; 4 (66.7%) de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si les permite desarrollar sus actividades programadas, en tanto el 33.3% restante manifiestan que les permite desarrollar sus actividades programadas pero a veces y 12 (100.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que el horario de trabajo si les permite desarrollar sus actividades programadas.



**Figura 08.** Horario de trabajo – desarrollo de actividades programadas

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21.389	4	.000
Razón de verosimilitudes	21.963	4	.000
Asociación lineal por lineal	9.700	1	.002
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y el horario de trabajo que permite desarrollar las aptitudes del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el buen desempeño laboral y el horario de trabajo que permite desarrollar las aptitudes del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5% = 0.05</b>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.00 = 0.0 %</b></p> <p>Con un error del 0.0% podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y el horario de trabajo que permite desarrollar las aptitudes del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y el horario de trabajo que permite desarrollar las aptitudes del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>



**Tabla 09:** Horario de trabajo permite desarrollar actividades de crecimiento profesional de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

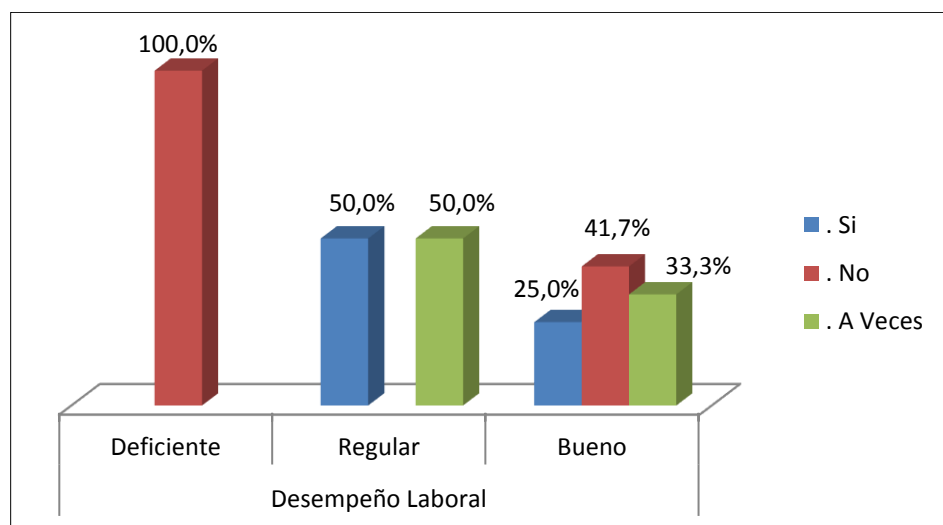
¿El Horario de Trabajo me Permite Desarrollar Otras Actividades de Crecimiento Profesional?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	3	50.0	3	25.0	6	27.3
No	4	100.0	0	0.0	5	41.7	9	40.9
A veces	0	0.0	3	50.0	4	33.3	7	31.8
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

La presente tabla, describe la relación que existe entre el desempeño laboral y el horario de trabajo de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que el horario de trabajo no les permite desarrollar otras actividades de crecimiento profesional; 3 (50.0%) de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si les permite desarrollar otras actividades de crecimiento profesional, en tanto el 50.0% restante manifiestan que les permite, pero a veces y 3 (25.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que el horario de trabajo si les permite desarrollar otras actividades de crecimiento profesional, 5 (41.7%) manifiestan no les permite 4 (33.3%) manifiestan que les permite desarrollar otras actividades de crecimiento profesional pero a veces.



**Figura 09.** Horario De Trabajo – Actividades De Crecimiento Profesional

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.025	4	.040
Razón de verosimilitudes	13.533	4	.009
Asociación lineal por lineal	.050	1	.823
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el desarrollo de actividades de crecimiento profesional y el horario de trabajo del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el desarrollo de actividades de crecimiento profesional y el horario de trabajo del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5% = 0.05</b>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.04 = 4 %</b></p> <p>Con un error del 4% podemos decir que existe relación entre el desarrollo de actividades de crecimiento profesional y el horario de trabajo del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b> Existe relación entre el desarrollo de actividades de crecimiento profesional y el horario de trabajo del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

**Tabla 10:** Cumplimiento de metas programadas de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

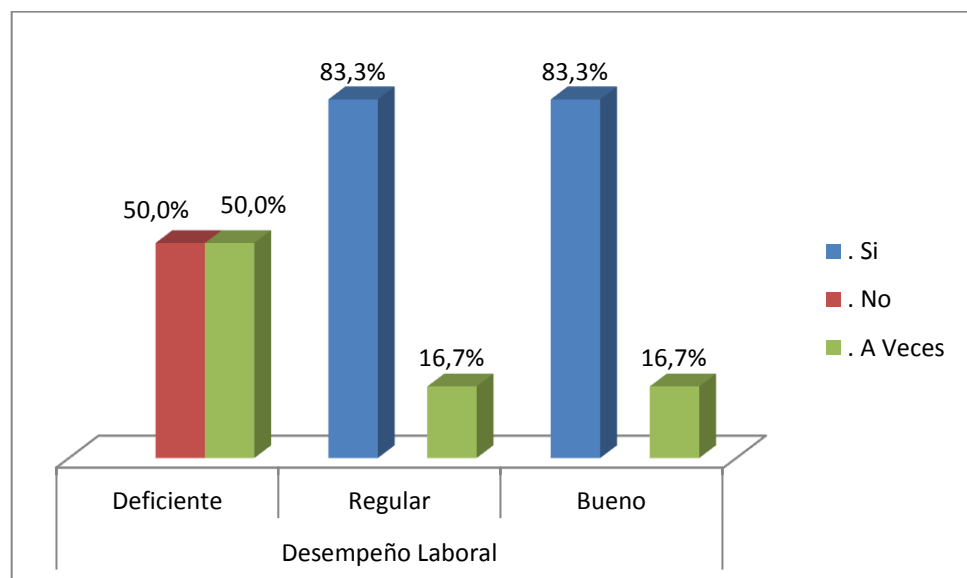
¿Cumplimiento con mis Metas Programadas?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>SI</b>	<b>0</b>	0.0	<b>5</b>	83.3	<b>10</b>	83.3	<b>15</b>	68.2
<b>NO</b>	<b>2</b>	50.0	<b>0</b>	0.0	<b>0</b>	0.0	<b>2</b>	9.1
<b>A VECES</b>	<b>2</b>	50.0	<b>1</b>	16.7	<b>2</b>	16.7	<b>5</b>	22.7
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	100.0	<b>6</b>	100.0	<b>12</b>	100.0	<b>22</b>	100.0

*Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.*

*Elaboración: Propia.*

### Interpretación:

La presente tabla, describe la relación que existe entre el desempeño laboral y el cumplimiento de metas programadas de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, el cual refleja que 2 (50.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no cumplen con sus metas programadas, mientras el (50.0%) restante manifiesta que cumplen pero a veces ; 5 (83.3%) de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si cumplen, en tanto 1(16.7%) restante manifiestan que cumplen, pero a veces y 10 (83.3%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si cumplen, siendo esta en mayor proporción, mientras 2 (16.7%) de profesionales manifiesta que cumplen pero a veces.



**Figura 10.** Cumplimientos de metas programadas

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13.933	4	.008
Razón de verosimilitudes	14.132	4	.007
Asociación lineal por lineal	4.203	1	.040
N de casos válidos	22		

#### 1 Planteamiento

**H1:** Existe relación entre el buen Desempeño Laboral y el Cumplimiento de Metas Programadas del Personal de Enfermería del Hospital I ESSALUD Tingo María 2014.

**Ho** No Existe relación entre el buen Desempeño Laboral y el Cumplimiento de Metas Programadas del Personal de Enfermería del Hospital I ESSALUD Tingo María 2014.

#### 2 Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

#### 3 Valor de $P = 0.008 = 0.8\%$

Con un error del 0.8% podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y el cumplimiento de metas programadas del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.

#### 4 Toma de decisiones:

Existe relación entre el buen desempeño laboral y el cumplimiento de metas programadas del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.

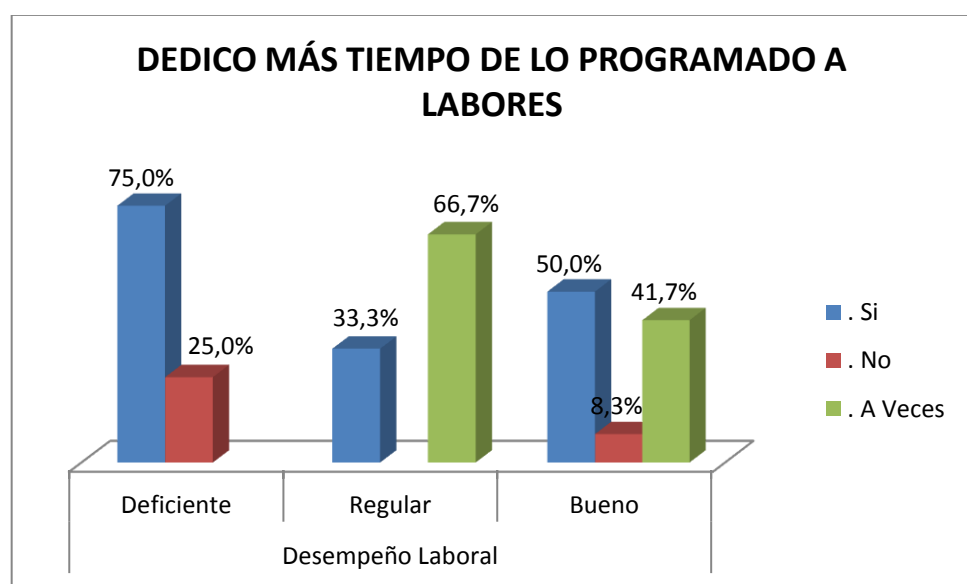
**Tabla 11:** Los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María dedica más tiempo de lo programado a sus labores institucionales.

¿Le Dedico más Tiempo de lo Programado a mis Labores Institucionales?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	3	75.0	2	33.3	6	50.0	11	50.0
No	1	25.0	0	0.0	1	8.3	2	9.1
A veces	0	0.0	4	66.7	5	41.7	9	40.9
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación entre el desempeño laboral y el tiempo programado a sus labores, el cual refleja que 3 (75.0%) de los licenciados en Enfermería con deficiente desempeño, manifiestan que si le dedican más tiempo de lo programado a sus labores, mientras 1 (25.0%) manifiesta que no le dedican más tiempo de lo programado; 2 (33.3%) de profesionales con regular desempeño manifiestan que si les dedican más tiempo de lo programado, en tanto 4 (66.7%) restante manifiestan que a veces le dedican más tiempo de lo programado, y 6 (50.0%) de profesionales con buen desempeño, manifiestan que si le dedican más tiempo de lo programado a sus labores, 1 (8.3%) manifiestan no le dedican más tiempo de lo programado, 5 (41.7%) manifiestan que a veces le dedican más tiempo de lo programado a sus labores institucionales.



**Figura 11.** Dedico más tiempo de lo programado a labores

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.111	4	0.276
Razón de verosimilitudes	6.750	4	0.150
Asociación lineal por lineal	0.602	1	0.438
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el desempeño laboral y el tiempo programado a sus labores institucionales del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No Existe relación entre el desempeño laboral y el tiempo programado a sus labores institucionales del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha = 5\% = 0.05</math></b>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.275 = 27.5 %</b></p> <p>Con un error del 27.5% podemos decir que existe relación entre el desempeño laboral y el tiempo programado a sus labores institucionales del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>No existe relación entre el desempeño laboral y el tiempo programado a sus labores institucionales del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

## DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE TRABAJO

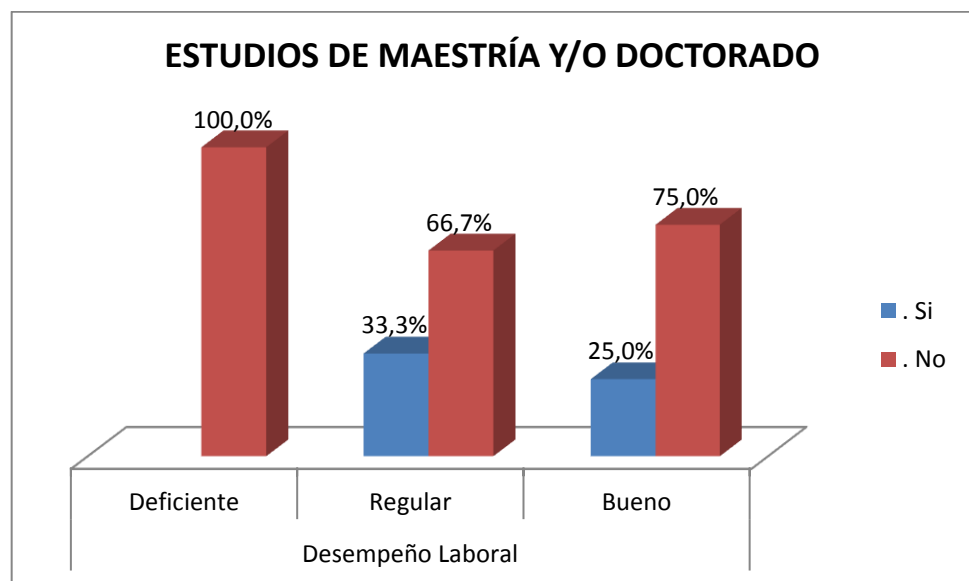
**Tabla 12:** Estudios de maestría y/o doctorado de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

¿Tengo Estudios de Maestría y/o Doctorado?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SI	0	0.0	2	33.3	3	25.0	5	22.7
NO	4	100.0	4	66.7	9	75.0	17	77.3
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La tabla muestra la relación entre el desempeño laboral y los estudios de maestría y/o doctorado del personal, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño, manifiestan que no cuentan con estudios de maestría y/o doctorado; 2 (33.3%) de profesionales con regular desempeño manifiestan que si cuentan, en tanto 4(66.7%) restante manifiestan que no cuentan y 3 (25.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si cuentan con estudios de maestría y/o doctorado, mientras 9 (75.0%) de profesionales manifiesta que no cuentan con estudios de maestría y/o doctorado, siendo esta en mayor proporción.



**Figura 12.** Estudios de maestría y/o doctorado

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.596	2	.450
Razón de verosimilitudes	2.448	2	.294
Asociación lineal por lineal	.580	1	.446
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el desempeño laboral y los estudios de maestría y/o doctorado del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el desempeño laboral y los estudios de maestría y/o doctorado del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b></p>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.450 = 45 %</b></p> <p>Con un error del 45% podemos decir que existe relación entre el desempeño laboral y los estudios de maestría y/o doctorado del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>No Existe relación entre el desempeño laboral y los estudios de maestría y/o doctorado del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>



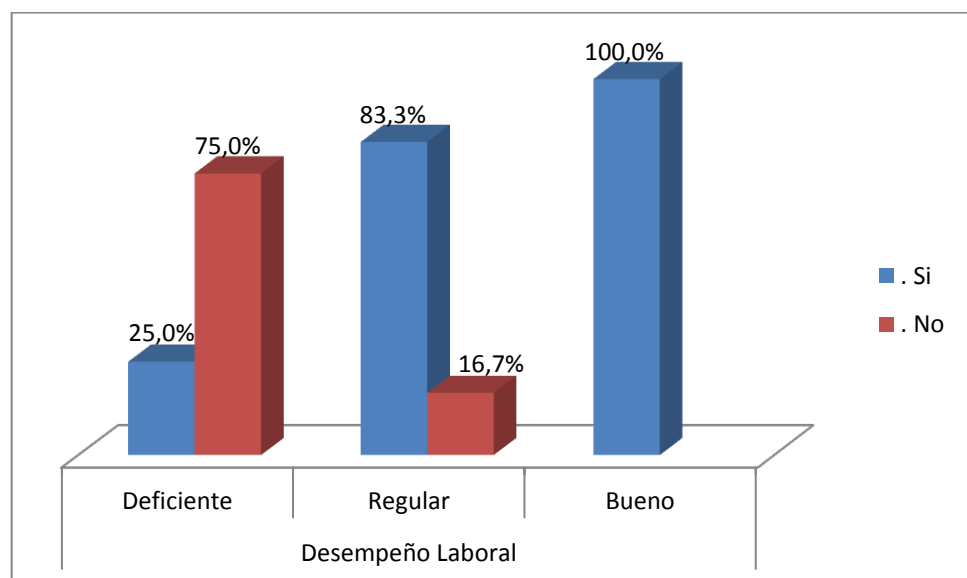
**Tabla 13:** Estudios de segunda especialización de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

¿Tengo Estudios de Segunda Especialización?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Si</b>	<b>1</b>	<b>25.0</b>	<b>5</b>	<b>83.3</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>18</b>	<b>81.8</b>
<b>No</b>	<b>3</b>	<b>75.0</b>	<b>1</b>	<b>16.7</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>4</b>	<b>18.2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.*

*Elaboración: Propia.*

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación entre el desempeño laboral y los estudios de segunda especialización del personal, el cual refleja que 1 (25.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que si cuentan con estudios de segunda especialización, mientras 3(75.0%) manifiestan que no cuentan con estudios de segunda especialización siendo esta en mayor proporción; 5 (83.3%) de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si cuentan, en tanto 1 (16.7%) restante manifiestan que no cuentan y 12 (100.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si cuentan con estudios de cuentan con estudios de segunda especialización, siendo esta el total.



**Figura 13.** Estudios de segunda especialización

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.356	2	.003
Razón de verosimilitudes	10.957	2	.004
Asociación lineal por lineal	9.726	1	.002
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con los estudios de segunda especialización del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con los estudios de segunda especialización del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b></p>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.003= 0.3 %</b></p> <p>Con un error del 0.3% podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con los estudios de segunda especialización del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>Existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con los estudios de segunda especialización del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

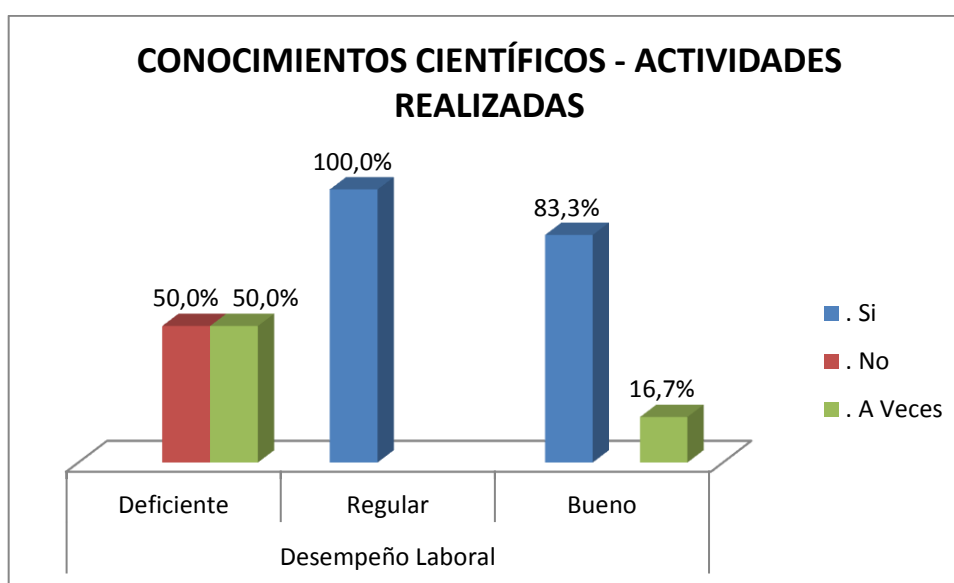
**Tabla 14:** Conocimientos científicos en las actividades realizadas de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

¿Aplico los Conocimientos Científicos en las Actividades Realizadas?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	6	100.0	10	83.3	16	72.7
No	2	50.0	0	0.0	0	0.0	2	9.1
A veces	2	50.0	0	0.0	2	16.7	4	18.2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** En presente tabla, describe la relación entre el desempeño laboral y la aplicación de sus conocimientos científicos en las actividades realizadas del personal, el cual refleja que 2 (50.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, no aplican sus conocimientos científicos en las actividades realizadas, mientras 2 (50.0%) restante si aplican sus conocimientos científicos, pero a veces; 6 (100%) del total de profesionales con regular desempeño laboral si aplican sus conocimientos científicos en las actividades realizadas y 10 (83.3%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si aplican sus conocimientos científicos en las actividades realizadas, siendo esta en mayor proporción.



**Figura 14.** Conocimientos científicos – actividades realizadas

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.042	4	.003
Razón de verosimilitudes	17.061	4	.002
Asociación lineal por lineal	3.788	1	.052
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y la aplicación de sus conocimientos científicos en las actividades realizadas del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el buen desempeño laboral y la aplicación de sus conocimientos científicos en las actividades realizadas del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b></p>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.003= 0.3 %</b></p> <p>Con un error del 0.3% podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y la aplicación de sus conocimientos científicos en las actividades realizadas del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>Existe relación entre el buen desempeño laboral y la aplicación de sus conocimientos científicos en las actividades realizadas del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

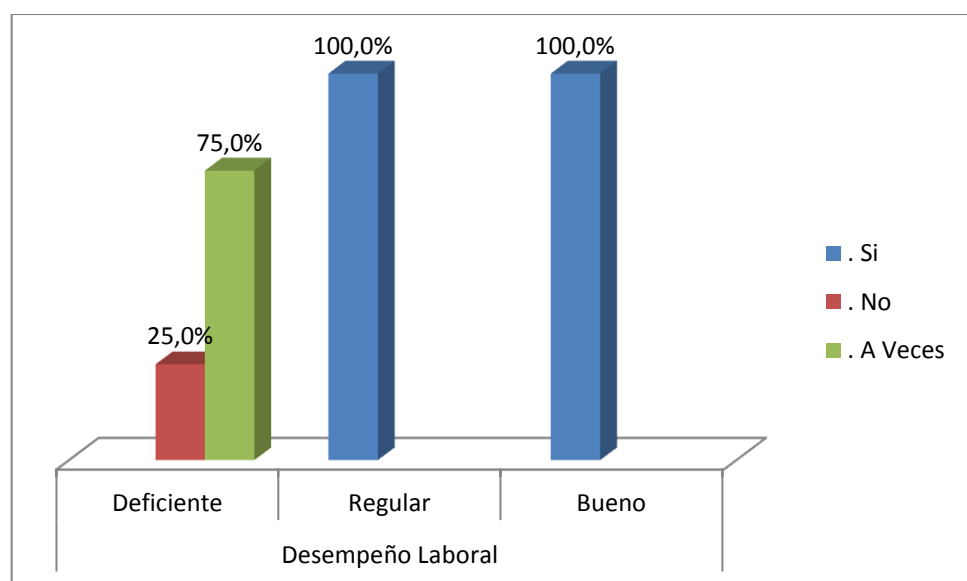
**Tabla 15:** Conocimiento de medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

¿Conozco las Medidas de Seguridad del Paciente en toda su Amplitud?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	6	100.0	12	100.0	18	81.8
No	1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	4.5
A veces	3	75.0	0	0.0	0	0.0	3	13.7
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación entre el desempeño laboral y el conocimiento de medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud de los licenciados en Enfermería, el cual refleja que 1 (25.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no conocen las medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud, mientras 3 (75.0%) restante manifiestan que conocen, pero a veces; 6 (100%) del total de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si conocen las medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud y 12 (100.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si conocen las medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud, siendo esta el total.



**Figura 15.** Conocimiento de medidas de seguridad del paciente.

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22.000	4	.000
Razón de verosimilitudes	20.862	4	.000
Asociación lineal por lineal	13.568	1	.000
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y el conocimiento de medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el buen desempeño laboral y el conocimiento de medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b></p>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.00= 0%</b></p> <p>Con un error del 0% podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y el conocimiento de medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>Existe relación entre el buen desempeño laboral y el conocimiento de medidas de seguridad del paciente en toda su amplitud del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

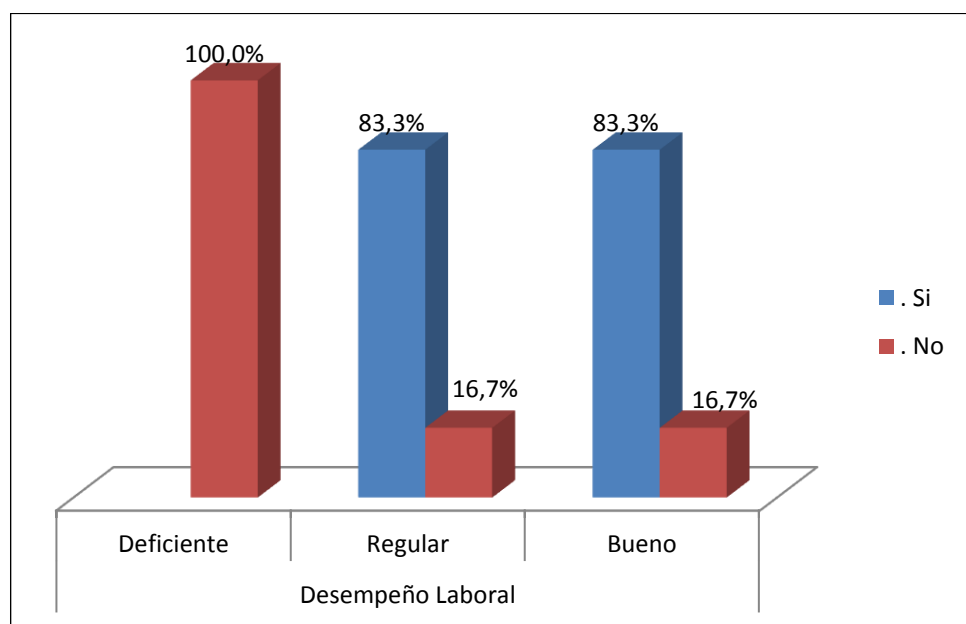
**Tabla 16:** Segunda especialización en el área de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

¿Tengo Segunda Especialización en el Área que me Desempeño?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SI	0	0.0	5	83.3	10	83.3	15	68.2
NO	4	100.0	1	16.7	2	16.7	7	31.8
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación que existe entre el desempeño laboral y estudios de segunda especialización en el área del paciente de los licenciados en Enfermería, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no tienen estudios de segunda especialización en el área; 5 (83.3%) del total de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si tienen estudios de segunda especialización en el área, siendo esta en mayor proporción y 10 (83.3%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si tienen estudios de segunda especialización en el área, siendo esta en gran proporción.



**Figura 16.** Segunda especialización en el área.

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.476	2	.005
Razón de verosimilitudes	11.301	2	.004
Asociación lineal por lineal	6.944	1	.008
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con estudios de segunda especialización en el área del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con estudios de segunda especialización en el área del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.005= 0.5%</b></p> <p>Con un error del 0.5% podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con estudios de segunda especialización en el área del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>Existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con estudios de segunda especialización en el área del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>



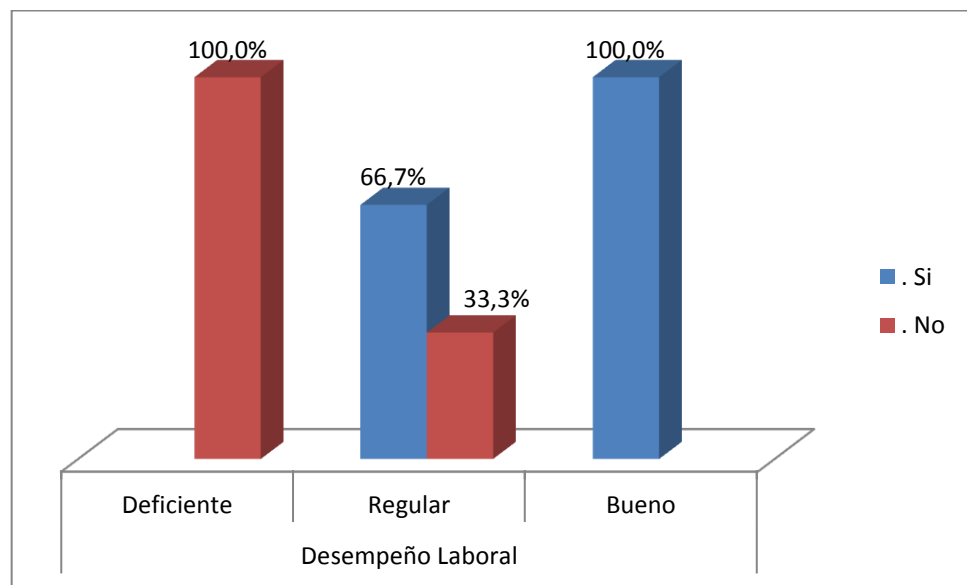
**Tabla 17:** Estudios en la especialidad del área de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

DESEMPEÑO LABORAL								
¿Tengo Estudios en la Especialidad del Área en que me Desempeño?	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SI	0	0.0	4	66.7	12	100.0	16	72.7
NO	4	100.0	2	33.3	0	0.0	6	27.3
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación entre el desempeño laboral y estudios en la especialidad del área en que se desempeñan los licenciados en Enfermería, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no tienen estudios en la especialidad del área en que se desempeñan; 4 (66.7%) del total de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que si tienen estudios en la especialidad del área en que se desempeña, siendo esta en mayor proporción y 12 (100.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si tienen estudios en la especialidad del área en que se desempeñan, siendo esta el total.



**Figura 17.** Estudios en la especialización del área.

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.278	2	.000
Razón de verosimilitudes	18.144	2	.000
Asociación lineal por lineal	14.049	1	.000
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con estudios en la especialidad del área en que se desempeña el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con estudios en la especialidad del área en que se desempeña el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b></p>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.00= 0 %</b></p> <p>Con un error del 0 % podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con estudios en la especialidad del área en que se desempeña el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>Existe relación entre el buen desempeño laboral y contar con estudios en la especialidad del área en que se desempeña el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

**Tabla N°18:** Desarrollo de las competencias aprendidas durante la formación profesional de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

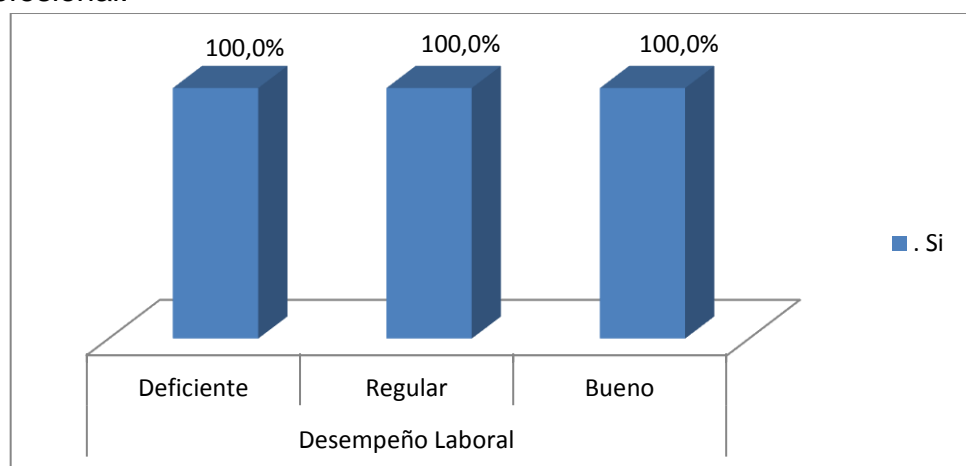
DESEMPEÑO LABORAL								
¿Desarrollo de las Competencias Aprendidas Durante mi Formación Profesional?	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
SI	4	100.0	6	100.0	12	100.0	22	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

En presente tabla, se describe la relación que existe entre el desempeño laboral y el desarrollo de competencias aprendidas durante su formación profesional de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, el cual refleja que 4 (100.0%), 6 (100.0%) y 12 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, regular desempeño laboral y con buen desempeño laboral, respectivamente; manifiestan que si desarrollan las competencias aprendidas durante su formación profesional.



**Figura 18.** Desarrollo de competencias

- No se calculará ningún estadístico porque ¿desarrollo de las competencias aprendidas durante mi formación profesional? es una constante.

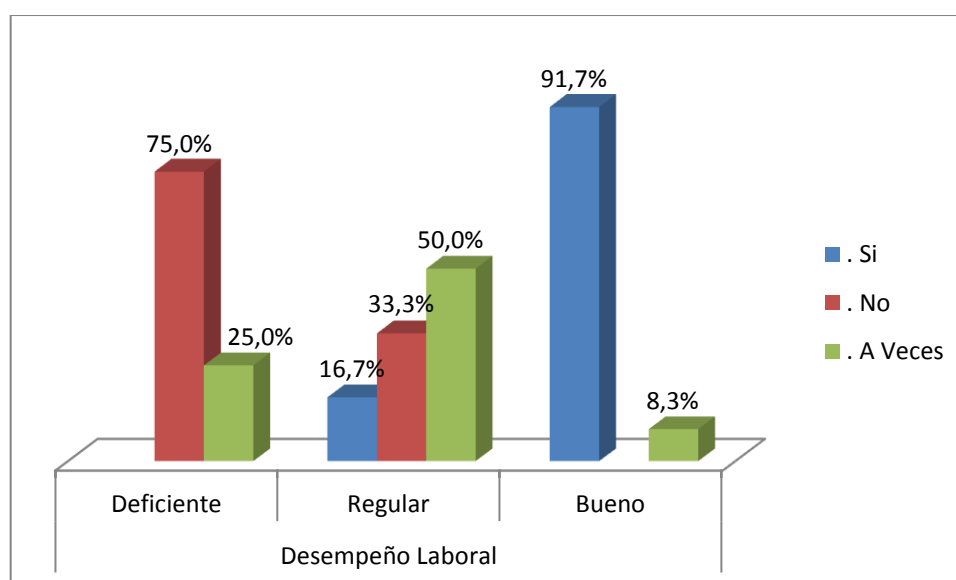
**Tabla N°19:** Cargos de mayor responsabilidad de los licenciados en Enfermería en el del Hospital I EsSalud Tingo María.

¿Se Ha Considerado mi Persona para Cargos de Mayor Responsabilidad?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	1	16.7	11	91.7	12	54.6
No	3	75.0	2	33.3	0	0.0	5	22.7
A veces	1	25.0	3	50.0	1	8.3	5	22.7
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** En presente tabla, se describe la relación entre el desempeño laboral y la consideración de cargos de mayor responsabilidad de los licenciados en Enfermería, el cual refleja que 3 (75.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no se ha considerado a su persona para cargos de mayor responsabilidad, siendo esta en mayor proporción; 3 (50.0%) del total de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que se ha considerado a su persona para cargos de mayor responsabilidad en algunas ocasiones, y 11 (91.7%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si se ha considerado a su persona para cargos de mayor responsabilidad, siendo esta la gran mayoría.



**Figura 19.** Cargos de mayor responsabilidad.

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.692	4	.001
Razón de verosimilitudes	20.660	4	.000
Asociación lineal por lineal	7.762	1	.005
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y la consideración de cargos de mayor responsabilidad al personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre el buen desempeño laboral y la consideración de cargos de mayor responsabilidad al personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b></p>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.001= 0.1 %</b></p> <p>Con un error del 0.1 % podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y la consideración de cargos de mayor responsabilidad al personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>Existe relación entre el buen desempeño laboral y la consideración de cargos de mayor responsabilidad al personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

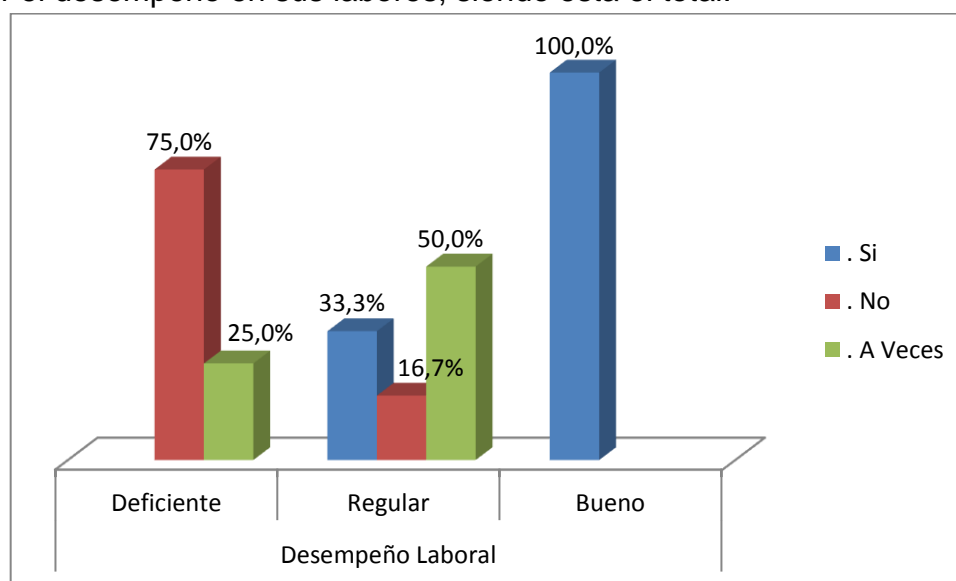
**Tabla 20:** Reconocimientos por desempeño laboral de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

DESEMPEÑO LABORAL								
¿He Recibido Reconocimientos por el Desempeño en mis Labores?	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	2	33.3	12	100.0	14	63.6
No	3	75.0	1	16.7	0	0.0	4	18.2
A veces	1	25.0	3	50.0	0	0.0	4	18.2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación entre el buen desempeño laboral y los reconocimientos por desempeño laboral de los licenciados en Enfermería, el cual refleja que 3 (75.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que no recibieron reconocimientos por el desempeño en sus labores, siendo esta en mayor proporción; 3 (50.0%) del total de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que recibieron reconocimientos por el desempeño en sus labores en algunas ocasiones, y 12 (100.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que si recibieron reconocimientos por el desempeño en sus labores, siendo esta el total.



**Figura 20.** Reconocimientos

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.821	4	.000
Razón de verosimilitudes	23.296	4	.000
Asociación lineal por lineal	10.454	1	.001
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen Desempeño Laboral y los Reconocimientos por Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital I ESSALUD Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No Existe relación entre el buen Desempeño Laboral y los Reconocimientos por Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital I ESSALUD Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b></p>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.00= 0 %</b></p> <p>Con un error del 0 % podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y los Reconocimientos por Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital I ESSALUD Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>Existe relación entre el buen Desempeño Laboral y los Reconocimientos por Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital I ESSALUD Tingo María 2014.</p>

## DIMENSIÓN: RECURSOS DE TRABAJO

**Tabla 21:** La institución ofrece protección ante el riesgo laboral de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

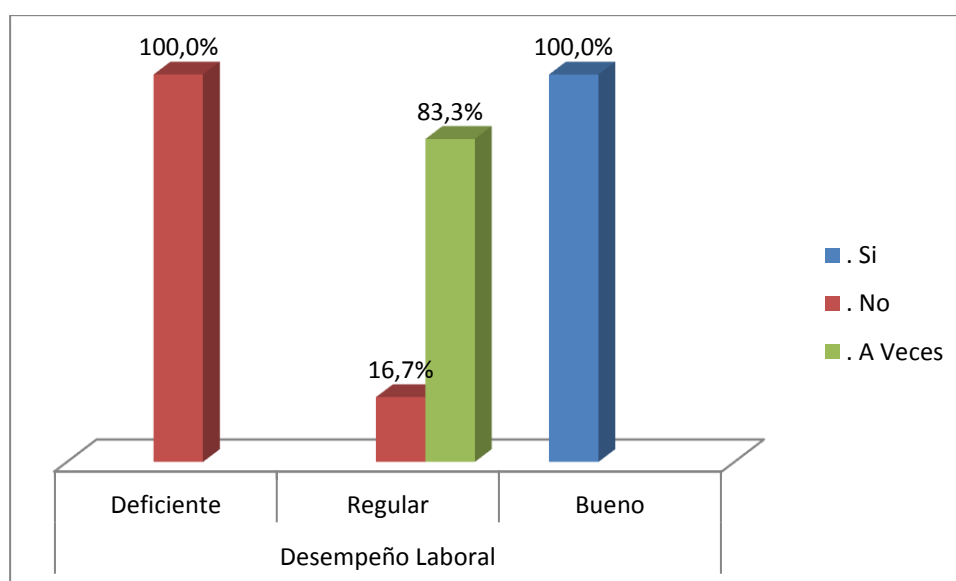
¿La Institución donde Laboro ofrece Protección ante el Riesgo Laboral al que nos Exponemos?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Si	0	0.0	0	0.0	12	100.0	12	54.5
No	4	100.0	1	16.7	0	0.0	5	22.7
A veces	0	0.0	5	83.3	0	0.0	5	22.7
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

### Interpretación:

La presente tabla, describe la relación que existe entre el desempeño laboral y la protección que ofrece la institución ante el riesgo laboral al que se exponen los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que la institución donde laboran no ofrece protección ante el riesgo laboral al que se exponen; 5 (83.3%) de profesionales con regular desempeño laboral manifiestan que la institución donde laboran ofrece protección ante el riesgo laboral al que se exponen, pero en casos excepcionales, y 12 (100.0%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que la institución donde laboran si ofrece protección ante el riesgo laboral al que se exponen.



**Figura 21.** Institución – riesgo laboral



### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36.667	4	.000
Razón de verosimilitudes	38.773	4	.000
Asociación lineal por lineal	9.707	1	.002
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y la protección que ofrece la institución ante el riesgo laboral al que se exponen el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> no existe relación entre el buen desempeño laboral y la protección que ofrece la institución ante el riesgo laboral al que se exponen el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b></p>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.00= 0 %</b></p> <p>Con un error del 0 % podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y la protección que ofrece la institución ante el riesgo laboral al que se exponen el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>Existe relación entre el buen desempeño laboral y la protección que ofrece la institución ante el riesgo laboral al que se exponen el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

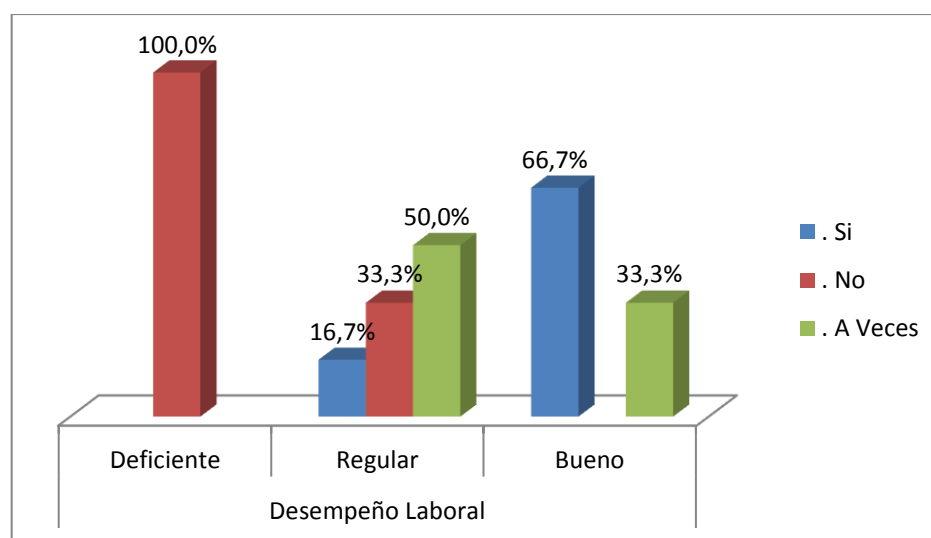
**Tabla 22:** La Institución cuenta con el equipamiento requerido de los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

DESEMPEÑO LABORAL								
¿La Institución donde Laboro cuenta con el Equipamiento Requerido para el Desarrollo de las Actividades y Funciones?	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	1	16.7	8	66.7	9	40.9
No	4	100.0	2	33.3	0	0.0	6	27.3
A veces	0	0.0	3	50.0	4	33.3	7	31.8
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación entre el desempeño laboral y el equipamiento requerido de la institución para el desarrollo de las actividades y funciones del personal, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño, manifiestan que no cuenta con el equipamiento requerido para las actividades y funciones; 3 (50.0%) de profesionales con regular desempeño, manifiestan que algunas áreas cuentan con el equipamiento requerido, y 8 (66.7%) de profesionales con buen desempeño, manifiestan que si cuenta con el equipamiento requerido, siendo esta en mayor proporción.



**Figura 22.** Institución – equipamiento requerimiento

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.460	4	.002
Razón de verosimilitudes	20.299	4	.000
Asociación lineal por lineal	1.086	1	.297
N de casos válidos	22		

<b>1 Planteamiento</b>	<p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y el equipamiento requerido adecuado con el cual cuenta la institución para el desarrollo de las actividades y funciones del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No Existe relación entre el buen desempeño laboral y el equipamiento requerido adecuado con el cual cuenta la institución para el desarrollo de las actividades y funciones del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2 Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b>	
<b>3 Valor de P= 0.002= 0.2 %</b>	<p>Con un error del 0.2 % podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y el equipamiento requerido adecuado con el cual cuenta la institución para el desarrollo de las actividades y funciones del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4 Toma de decisiones:</b>	<p>Existe relación entre el buen desempeño laboral y el equipamiento requerido adecuado con el cual cuenta la institución para el desarrollo de las actividades y funciones del personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>

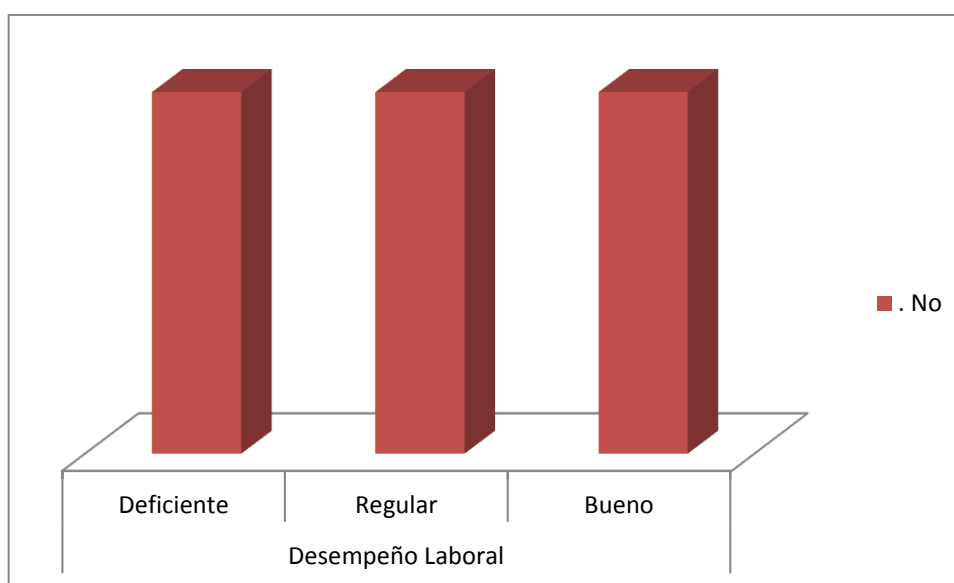
**Tabla 23:** La Institución cuenta con la infraestructura necesaria según los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

¿La Institución cuenta con la Infraestructura Adecuada y Necesaria para el eficiente Desarrollo del Trabajo?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>NO</b>	<b>4</b>	100.0	<b>6</b>	100.0	<b>12</b>	100.0	<b>22</b>	100.0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	100.0	<b>6</b>	100.0	<b>12</b>	100.0	<b>22</b>	100.0

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación entre el desempeño laboral y la infraestructura adecuada y necesaria con el cual cuenta la institución para el eficiente desarrollo del trabajo del personal, el cual refleja que 4 (100.0%), 6 (100.0%) y 12 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, regular desempeño laboral y con buen desempeño laboral, respectivamente; manifiestan que la institución donde laboran no cuenta con la infraestructura necesaria y adecuada para el desarrollo del trabajo con eficiencia.



**Figura 23.** Institución – Infraestructura adecuada

- No se calculará ningún estadístico porque ¿la institución cuenta con la infraestructura adecuada y necesaria para el eficiente desarrollo del trabajo? es una constante.

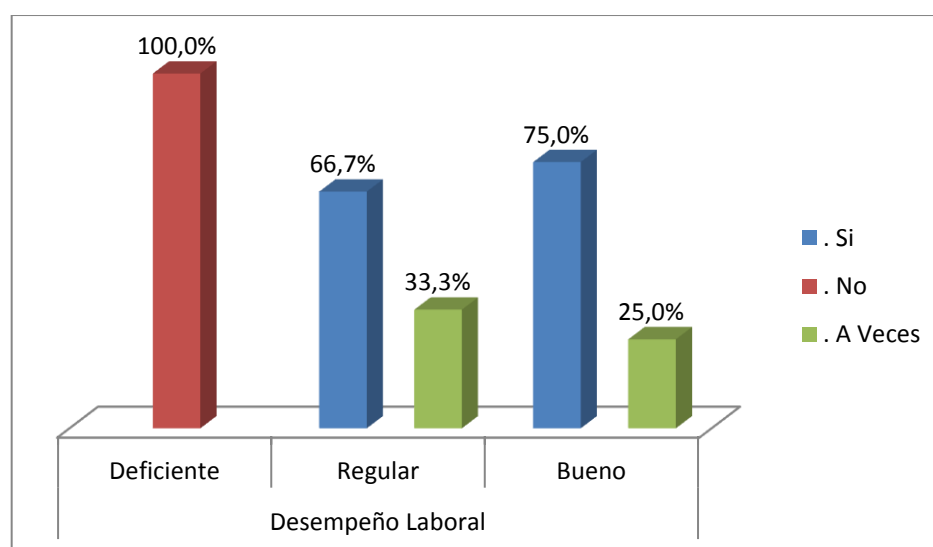
**Tabla 24:** La Institución cuenta con una adecuada condición de higiene según los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

¿La Institución donde Laboro cuenta con una Adecuada Condición de Higiene?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	0	0.0	4	66.7	9	75.0	13	59.1
No	4	100.0	0	0.0	0	0.0	4	18.2
A veces	0	0.0	2	33.3	3	25.0	5	22.7
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación que existe entre el buen desempeño laboral y la adecuada condición de higiene con la cual cuenta la institución donde labora el personal, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño, manifiestan que donde laboran no cuenta con una adecuada condición de higiene; 4 (66.7%) de profesionales con regular desempeño, manifiestan que donde laboran si cuenta con una adecuada condición de higiene, y 9 (75.0%) de profesionales con buen desempeño, manifiestan que donde laboran si cuenta con una adecuada condición de higiene, siendo esta la mayor proporción.



**Figura 24.** Institución – Adecuada de condición de higiene

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22.169	4	.000
Razón de verosimilitudes	20.998	4	.000
Asociación lineal por lineal	1.016	1	.314
N de casos válidos	22		

#### 1 Planteamiento

**H1:** Existe relación entre el buen desempeño laboral y la adecuada condición de higiene con la cual cuenta la institución donde labora el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.

**Ho** No Existe relación entre el buen desempeño laboral y la adecuada condición de higiene con la cual cuenta la institución donde labora el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.

#### 2 Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$

#### 3 Valor de P= 0.00= 0 %

Con un error del 0 % podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y la adecuada condición de higiene con la cual cuenta la institución donde labora el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.

#### 4 Toma de decisiones:

Existe relación entre el desempeño laboral y la adecuada condición de higiene con la cual cuenta la institución donde labora el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.

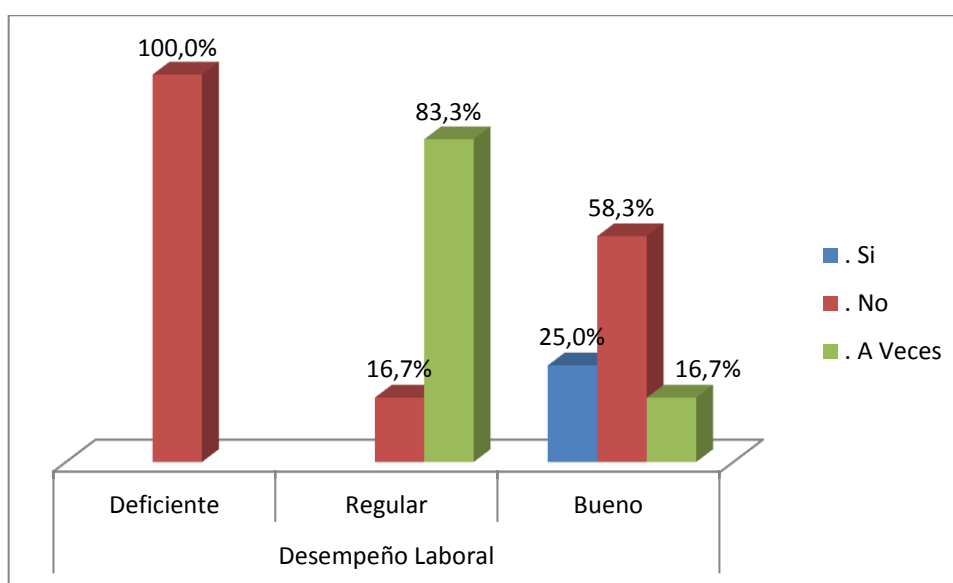
**Tabla 25:** La Institución cuenta con la seguridad requerida por los licenciados en Enfermería en el Hospital I EsSalud Tingo María.

¿La Institución donde Laboro cuenta con la Seguridad Requerida?	DESEMPEÑO LABORAL							
	Deficiente		Regular		Bueno		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Si	0	0.0	0	0.0	3	25.0	3	13.6
No	4	100.0	1	16.7	7	58.3	12	54.5
A veces	0	0.0	5	83.3	2	16.7	7	31.8
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Cuestionario sobre Factores Determinantes en el Desempeño Laboral.

Elaboración: Propia.

**Interpretación:** La presente tabla, describe la relación entre el desempeño laboral y la seguridad requerida con la cual cuenta la institución donde laboran los licenciados en Enfermería, el cual refleja que 4 (100.0%) de profesionales con deficiente desempeño laboral, manifiestan que la institución donde laboran no cuenta con la seguridad requerida; 5 (83.3%) de profesionales con regular desempeño laboral, manifiestan que la institución donde laboran cuenta con la seguridad requerida pero a veces, y 7 (58.3%) de profesionales con buen desempeño laboral, manifiestan que la institución donde laboran no cuenta con la seguridad requerida, siendo esta en mayor proporción.



**Figura 25.** Institución – Seguridad requerida

### Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12.768	4	0.012
Razón de verosimilitudes	14.096	4	0.007
Asociación lineal por lineal	1.042	1	0.307
N de casos válidos	22		

<b>1</b>	<p><b>Planteamiento</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación entre el buen desempeño laboral y la falta de seguridad requerida con la cual cuenta la institución donde labora el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p> <p><b>Ho</b> No Existe relación entre el buen desempeño laboral y la falta de seguridad requerida con la cual cuenta la institución donde labora el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>2</b>	<p><b>Nivel de significancia (alfa) <math>\alpha</math> = 5%= 0.05</b></p>
<b>3</b>	<p><b>Valor de P= 0.012= 1.2%</b></p> <p>Con un error del 1.2 % podemos decir que existe relación entre el buen desempeño laboral y la falta de seguridad requerida con la cual cuenta la institución donde labora el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>
<b>4</b>	<p><b>Toma de decisiones:</b></p> <p>Existe relación entre el buen desempeño laboral y la falta de seguridad requerida con la cual cuenta la institución donde labora el personal de enfermería del Hospital I EsSalud Tingo María 2014.</p>



## 4.2. Análisis y organización de datos

Dimensiones	Variable	Prueba estadístico	Valor	Valor de <i>p</i>
Disposición al trabajo	Grado de instrucción	Coeficiente de contingencia	$C = 0,379$	$P = 0,052$
	Ocupación	Coeficiente de contingencia	$C = 0,391$	$P = 0,080$
Capacidad de trabajo	Ingreso económico	Coeficiente de contingencia	$C = 0,468$	<b><math>P = 0,002</math></b>
	Capacidad de gasto	Coeficiente de contingencia	$C = 0,033$	$P = 0,822$
Recursos de trabajo	Procedencia	Coeficiente de contingencia	$C = 0,219$	$P = 0,509$
	Mala experiencia personal	Coeficiente de contingencia	$C = 0,059$	$P = 0,688$
	Mala experiencia familiar	Coeficiente de contingencia	$C = 0,035$	$P = 0,814$
Desempeño Laboral	Información del médico	Coeficiente de contingencia	$C = 0,191$	$P = 0,187$

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. Verificación o contrastación de la hipótesis, objetivos y problema**

El siguiente estudio nació de la formulación de la interrogante del investigador sobre el hecho de cuál es la relación de las determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital EsSalud – Tingo María 2014, corresponde a este capítulo verificar o contrastar los resultados con los objetivos y sus hipótesis; el primer objetivo es dar a conocer las características de los licenciados en enfermería y para dar respuesta tenemos los resultados respecto a la edad promedio del personal de enfermería es 43 años, respecto al género son 16 mujeres (72,7 %) y 06 son varones (27,3 %) , el estado civil que reportan o dan razón es un 72,7% de casados, un 18,2 % soltero (a) y sólo un 9,1 % da razón de unión libre y por último respecto al tiempo de servicio el promedio da razón de 13 años de servicio laboral.

El 2° objetivo es determinar cómo influye la disposición al trabajo en el desempeño laboral bueno y malo de los licenciados de enfermería, al respecto en el contexto de la disposición al trabajo se ha analizado el salario percibido, las bonificaciones y el horario de trabajo y su relación de influencia con el desempeño laboral y con un p valor de 0,00 respectivamente se ha hallado una relación de dependencia en el personal de enfermería del Hospital Es Salud de Tingo María, tal es así que el 91,7 % de los profesionales con buen desempeño están de acuerdo con el salario que perciben versus un 100% de los profesionales con deficiente desempeño que hacen un total de 4 de 22 consultados no están de acuerdo con el salario que perciben. Estos

resultados son contrastados con Walter tesh Y Roberto R que concluyen que el sueldo entre otros está relacionadas con el desempeño laboral. Respecto al cumplimiento de metas a lograr y su influencia al desempeño laboral se ha encontrado un p valor de 0,008 que nos indica una relación de dependencia entre estas variables; así tenemos que el 83,3% de los profesionales con buen desempeño cumplen con las metas trazadas en su centro de labor versus un 50 % de profesionales de deficiente desempeño mencionan que no cumplen con las metas trazadas, si bien es cierto hay escasas investigaciones que muestran resultados al respecto citamos a Arias quien señala no se puede discutir que el esfuerzo del ser humano es de suma importancia para el funcionamiento de las organizaciones considerando que si el factor humano está dispuesto a brindar su esfuerzo, la organización funcionará, si no es así se detendrá. Por otro lado se han analizado dentro de esta dimensión a la dedicación de tiempo extra al trabajo, al respecto se tiene que con un p valor de 0,275 no existe relación entre el desempeño laboral y el tiempo programado a sus labores en el Hospital EsSalud Tingo María. Al respecto concordamos cuando señalamos en el marco teórico de la presente investigación que la presión extra se traduce en más horas de dedicación, de esfuerzo e incluso de desgaste, recomendando trabajar efectivamente las horas de trabajo sin el uso de ningún trabajo extra.

Un 3° objetivo nos permite indicar las determinantes desde el punto de vista de la capacidad de trabajo que influye en el desempeño laboral, aquí se han analizado las variables de estudios de maestría y /o doctorado del personal de enfermería y con un p valor de 0,45 no se ha encontrado relación significativa entre esta variable y el desempeño laboral. Sólo un 25 % de los profesionales con buen desempeño tiene estudios de maestría o doctorado

versus el 100 % de profesionales de deficiente desempeño quienes no poseen estos estudios. Una variable más que se analizó fue los estudios de segunda especialidad en enfermería o estudios de especialización en el área que se desempeña y con un p valor de 0.003 y 0,005 respectivamente se ha encontrado una relación de dependencia el desempeño laboral y esta variable. Encontrando a un 83,3 % y 100 % respectivamente al personal de enfermería con desempeño bueno que si poseen estudios de segunda especialización y de especialidad en el área donde trabajan versus un 100% de los profesionales con deficiente desempeño que no poseen estos estudios. Con respecto a esto el código de ética del enfermero (a) señala que el profesional de esta área tendrá la opción de proseguir estudios de especialización, maestrías y doctorados. La variable de la aplicación de los conocimientos científicos en las actividades realizadas del personal de enfermería se ha analizado respecto al desempeño laboral y un p valor de 0,003 nos muestra que existe relación de dependencia entre las dos variables. Con un p valor de 0,00 el desempeño laboral también ha demostrado tener una relación de dependencia con el conocimiento de medidas de seguridad del paciente, que el personal de enfermería posee. El desempeño laboral también depende de la consideración a cargos que tienen para con el personal de enfermería encontrándose un valor de p de 0,001. Y con un valor de p de 0,000 el desempeño laboral se relaciona con los reconocimientos por el desempeño del personal de enfermería, esto es acorde con que el desempeño de cargos es una forma de demostrar las habilidades y capacitación adquirida con sus estudios de post grado y de especialidad.

Un 4° objetivo nos ayuda a inferir sobre la relación de dependencia del desempeño laboral malo o deficiente y los recursos de trabajo, al respecto con

un p valor de 0,00 notamos una relación significativa entre esta variable y el desempeño laboral deficiente, regular y bueno; ello incluye también la variable de equipamiento requerido, pues el desempeño depende de este recurso que es primordial para el personal de enfermería. Al respecto a que si la institución cuenta con la infraestructura adecuada el 100 % del personal está de acuerdo con que no es así. Respecto a que si el desempeño laboral depende de la higiene con la que cuenta la institución donde laboran se encontró una relación significativa y un p valor de 0,00. Sobre la seguridad y el desempeño se tiene un valor de p de 0,012 que indica una relación de dependencia significativa.

## **5.2. Nuevos planteamientos**

Después de los resultados obtenidos queda claro que respecto al desempeño laboral y su relación de independencia con los estudios de maestría y doctorado, pues se plantea el estudio de concordancia entre la mejora continua de la calidad de atención y la capacitación del personal de enfermería del Hospital de EsSalud – Tingo María.

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. CONCLUSIONES

- Los licenciados en enfermería de acuerdo al género son en mayor proporción mujeres, en relación con la cantidad de varones; tomando como datos que son casadas(os) y cuentan con más de diez años de servicio en la carrera de enfermería.
- La disposición del trabajo esta relacionada con un buen desempeño laboral o éste depende de él, entre los aspectos primordiales tenemos el sueldo, las bonificaciones y el horario de trabajo de los licenciados(as) de enfermería del Hospital de Es Salud Tingo María, con p valor de 0,00 correspondientemente.
- En la disposición del trabajo tiene una relación comprobada entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las metas programadas nos indican una buena predisposición al trabajo de los licenciados en Enfermería en el Hospital de EsSalud de Tingo María, con p valor de 0,008 respectivamente.
- En la capacidad del trabajo si se encontró una relación entre los estudios de especialización y de segunda especialidad y el desempeño laboral bueno de los licenciados(as) de enfermería del Hospital EsSalud de Tingo María, con p valor de 0.003 respectivamente.
- En la capacidad del trabajo el conocimiento de las medidas de seguridad del paciente que los licenciados(as) poseen tiene relación

con el desempeño laboral en el Hospital EsSalud de Tingo María, con p valor de 0.00 respectivamente.

- En la capacidad del trabajo los cargos y el reconocimiento por su desempeño también muestran una relación con el desempeño laboral.
- Los recursos que incluyen el equipamiento requerido para el trabajo tienen relación con el desempeño laboral ya sea bueno, regular o deficiente.
- La infraestructura del Hospital de EsSalud de Tingo María como recurso de desempeño no es el más adecuado para el personal de enfermería.
- Por último la higiene y la seguridad en el Hospital de EsSalud de Tingo María se relacionan con en el buen desempeño laboral de los licenciados de Enfermería, con valor p de 0,00 respectivamente.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

**6.2.1** Recomendar a lo(a)s licenciado(a)s de enfermería continuar con una buena disposición del trabajo para un buen desempeño laboral en el Hospital de Es Salud Tingo María, con p valor de 0,00 respectivamente.

**6.2.2** A la alta gerencia del Hospital de EsSalud de Tingo María realizar estudios de satisfacción del usuario interno en relación con el tiempo programado a sus labores.

- 6.2.3** Al personal de enfermería continuar con la buena disposición al trabajo en el cumplimiento de las metas programadas del Hospital de EsSalud de Tingo María.
- 6.2.4** Al personal de enfermería iniciar sus capacitaciones con estudios de post grado con la finalidad de contribuir con la mejora de la calidad de atención en salud y con fines de actualizar sus conocimientos adquiridos.
- 6.2.5** Al personal de enfermería que aún no ha iniciado sus estudios de especialización y de segunda especialidad se le recomienda incursionar en ellos para continuar con el progreso del buen desempeño laboral en el Hospital EsSalud de Tingo María.
- 6.2.6** A la alta gerencia se le recomienda incrementar los estímulos al personal de limpieza y vigilancia del Hospital, puesto que han demostrado una influencia importante en el desempeño laboral bueno del personal de enfermería y probablemente de todos los profesionales de la salud.
- 6.2.7** De la misma manera recomendar a la alta gerencia continuar con la consideración en los cargos y el reconocimiento del personal de enfermería para mejorar su desempeño laboral.
- 6.2.8** Recomendar a la alta gerencia la mejora continua en el equipamiento y la infraestructura del Hospital EsSalud Tingo María.



## CAPÍTULO VII

### REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Arias F. Administración de Recursos Humanos. Cuarta ed. México: Trilla; 1989.
2. Dressler G. In Dressler G. La Dirección de las Personas y Organizaciones en el siglo XXI. Nueva York: Prentice Hall; 1998. p. 716.
3. Chiavenato I. In Gestión del Talento Humano. Bogotá: Mc Graw Hill; 2003. p. 475.
4. Pezo A. La Gestión Estratégica del Capital Humano. In Pezo A. La Gestión Estratégica del Capital Humano. Lima- Perú: FORTE-PE; 2002. p. 196.
5. Ricse C. Analisis de Información de Recursos Humanos en Salud. In Ricse C. Organización Panamerica de la Salud. Lima; 2000. p. 38.
6. Butista Rodriguez L. Ciencia y cuidado. [Online].; 2012 [cited 2014 Noviembre 7. Available from: file:///C:/Documents%20and%20Settings/user/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralDeLosEnfermerosAEgresadosDeLaUnive-4114602%20(1).pdf.
7. Basoredo L. Destrezas y habilidades, como factores determinantes del desempeño laboral. In Carmelo.. Vasco; 2011.
8. Jaén Diaz M. Predicción de rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y recepción de factores psicosociales. In. Madrid; 2010.
9. Martinez Jiménez ea. Factores alrededor del desempeño docente. In. México; 2009.
10. Oñates Graterol Y. Factores determinantes del rendimiento laboral del personal médico, enfermería y auxiliares de medicina simplificada en la consulta de atención integral. In Municipio Sanitario. Lara - Venezuela; 2008.
11. Urbina Laza O, al e. Evaluación del Desempeño del Profesional de Enfermería del servicio de Neonatología Hbana- Cuba.2006. Tesis. Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública, Neonatología; 2006. Report No.: ISBN.

12. Tesch W, R. R. Capacitación en el arralea lab Argentina: Humanitas-Celats; 2000.
13. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial mñedico y no mñedico de un Hospital Nacional. REDALIC. Revista Peruana de Epidemiología. 2010 Agosto; 14(2).
14. Grupo de Análisis para el Desarrollo. Estudio sobre los Recursos Humanos en Salud en el Perú. Informe final. Perú: GRADE, Gestión, normatividad, regulación, condiciones laborales y salariales y formación; 2006.
15. Mahon H. Las Personas: la clave para el éxito de su empresa Vergara J, editor. Lima- Perú; 1990.
16. Torres Ruiz Z. Relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Yarinacocha - Pucallpa - Perú. Tesis. Ucayali: Hospital de Yarinacocha, Enfermería; 2005.
17. Martinez D. El Observatorio de Recursos Humanos en las Reformas Sectoriales. Informe. Santiago de Chile: Organización Panamericana de la Salud, Comisión económica para América Latina y el Caribe; 1999.
18. BP, Campos F. , Novick M.. Gestión de recursos humanos en las reformas sectoriales salud: cambios y oportunidades. Informe. Washington: OPS, Recursos humanos; 1996.
19. Colegio de enfermeros del Perú. Código de ética y deontología. [Online].; 1978 [cited 2015 Julio 4. Available from: [http://www.cep.org.pe/cn/download/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](http://www.cep.org.pe/cn/download/codigo_etica_deontologia.pdf).
20. RS. SP. Educaciòn en Salud: Competencias y Desempeño Profesionales La Habana: Ciencias Médicas; 1999.
21. Senge P , Ross, R , Smith B. , Roberts , Klñeiner A.. La quinta disciplina en la práctica. Estrategias y Herramientas para construir ña organización abierta al aprendizaje Granica J, editor. España: S.A 200; 2000.
22. Lara K. , De Sena. La educación de enfermería: busqueda de la formación crítica y reflexiva y de las competencias profesionales. [Online].; 2006 [cited 2014 Mayo 14.
23. Arias F. Administración de Recursos Humanos. In México UAd. Administración de Recursos Humanos. México: Trilla; 1989.
24. Dressler G. La Direcciòn de las Personas y Organiaciones en el Siglo XXI. In Gary , editor. La Direcciòn de las Personas y Organiaciones en el Siglo

XXI. Nueva York: Prentice Hall; 1998. p. 716.

25. Morales Cartaya A. Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana Cuba; 2009.

# APENDICE

## Operacionalización de Variables

NOMBRE DE LA VARIABLE		DIMENSIÓN	INDICADOR	SUB INDICADOR	CATEGORIA O VALOR FINAL	FUENTE	TIPO	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE	Factores Determinantes	DISPOSICIÓN AL TRABAJO	Motivación	Salario que cubre las necesidades del trabajador	Si No	Encuesta	Cualitativo	Nominal
				Bonificaciones	Si No		Cualitativo	
				Programas de capacitación	Nº de capacitaciones por año		Cuantitativo	
			Predisposición al trabajo	Horario permite desarrollo de actividades y otras actividades de crecimiento profesional	Si No	Encuesta	Cualitativo	
				Cumplimiento de metas	Si No		Cualitativo	
			Tipo de relación laboral	Armonía entre compañeros	Si No		Cualitativo	
		CAPACIDAD DE TRABAJO	Formación profesional	Grados o especialidades obtenidos	Título profesional Especialidad Maestría Doctorado	Área de capacitación  Certificados CV del trabajador	Cuantitativo	Discreta
			Conocimientos	Aplicación de los conocimientos científicos en la actividades realizadas	Si No		Cualitativo	Nominal
			Competencias	Estudios en la especialidad en el área que se desempeña	Tipo de especialidades		Cualitativo	
				Desarrollo de sus competencias aprendidas	Si No		Cualitativo	
			Cargos ocupados	Gerencial	Tipo de cargo		Cualitativo	
				Asistencial -Programas	Tipo de cargo		Cualitativo	
			Reconocimientos por calidad de trabajo	Documentos que acrediten los reconocimientos de calidad	Nº de documentos que acrediten	File personal (Certificados, Resoluciones de reconocimiento)	Cuantitativo	Discreta
		RECURSOS DE TRABAJO	Ambiente laboral	Protección de riesgo laboral	SI No	Encuesta	Cualitativo	Nominal
				Equipos y herramientas de trabajo	SI No		Cualitativo	
			Disponibilidad de recursos para el trabajo	Infraestructura adecuada a las necesidades de trabajo	SI No		Cualitativo	
				Condición de higiene y seguridad	SI No		Cualitativo	

NOMBRE DE LA VARIABLE		DIMENSIÓN	INDICADOR	SUB INDICADORES	CATEGORIA O VALOR FINAL	TIPO	ESCALA	FUENTE
VARIABLE DEPENDIENTE	Desempeño Laboral	Factores de evaluación de desempeño laboral	Planificación	Califica su capacidad y la del personal a su cargo	Excelente Bueno Regular Malo	Cualitativa	Ordinal	Ficha de evaluación del personal
				Habilidad para racionalizar recursos asignados				
			Responsabilidad	Cumple oportunamente con lo encomendado				
			Iniciativa	Actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad				
			Oportunidad	Cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos Encomendados.				
			Calidad del trabajo	Aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado				
			Cantidad de trabajo	Nº de atenciones por día programadas	Porcentaje de trabajo horas paciente	Cuantitativa	Discreta	
			Relaciones interpersonales	Adaptación al trabajo en equipo	Excelente Bueno Regular Malo	Cualitativa	Ordinal	
			Puntualidad	En el trabajo En actividades organizadas por la institución que labora	Excelente Bueno Regular Malo		ordinal	
			Cumplimiento de las normas	Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos Utilización del uniforme	Excelente Bueno Regular Malo		ordinal	
VARIABLES SEPARADORES		Características individuales	Años cumplidos	Edad	intervalo	cuantitativa	Continua De Razón	Encuesta
			Fenotipo, Características físicas.	sexo	Varón Mujer	cualitativa	nominal	
			Unión conyugal	Estado civil	Unión estable Casado Soltero Viudo	cualitativa	nominal	
			Años de trabajo en la institución evaluada	Tiempo de servicio		cuantitativa	Continua De Razón	Recursos Humanos

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: DETERMINANTES DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA. ESSALUD TINGO MARIA  
2014**

DISEÑO METODOLOGICO				
METODO DE LA INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	AMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS Y FUENTES DE INFORMACION	CRITERIOS DE RIGUROSIDAD
<p><b>Deductivo</b> porque partirá de las verdades generales para luego analizarlo y aplicarlo a cada determinante y de relacionar ambas variables para comprobar su validez</p>	<p><b>TIPO DE ESTUDIO</b></p> <p><b>Descriptivo:</b> porque analizará dos variables y su asociación entre los factores.</p> <p><b>Intervención. <u>Observacional:</u></b> porque no se manipulará la variable.</p> <p><b>Orientación.-</b> será <u>transversal</u>: porque medirá la variable en una sola ocasión.</p> <p><b>Planificación.- <u>prospectivo:</u></b> porque los datos serán recogidos para cumplir el propósito de la investigación por el investigador.</p> <p><b>NIVEL DE ESTUDIO</b> <b>Relacional.-</b> porque va relacionar ambas variables.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> <b>Descriptivo / relacional</b></p> <p><b>Esquema:</b> VI..... O1 r VD.....O2</p>	<p><b>Ámbito:</b> se realizará en el área de los servicios de enfermería del Hospital I Tingo María Essalud</p> <p><b>Unidad de análisis:</b></p> <p>Trabajador nombrado, contratado a plazo fijo e indeterminado de los servicios de enfermería del Hospital I Tingo María Essalud</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Todos los Trabajadores nombrados, contratados a plazo fijo e indeterminado de los servicios de enfermería del Hospital I Tingo María Essalud</p> <p><b>Muestra.-</b> estará constituida por el total de la población.</p>	<p><b>Técnica:</b> 1.Análisis Documental 2.Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> 1.Ficha de recolección de datos 2.Cuestionario</p> <p>Ficha de recolección de datos donde se anotará todo lo encontrado, a través de un estudio documental brindado por la institución en estudio</p> <p>Cuestionario, que servirá para entrevistar a la población objetivo</p> <p><b>.ESTADISTICO:</b> Prueba paramétrica de: Rho Spearman .</p>	<p><b>Validez.- juicio de 5 expertos</b></p> <p><b>(Contenido – criterio – constructor).</b> La presente investigación mostrará resultados precisos, siendo estos los más cercanos a la verdad, ya que, el instrumento de medición serán validados con el propósito de otorgarnos las conclusiones más próximas a la verdad a través del juicio de expertos.</p> <p><b>Confiabilidad Interna:</b> a través de la prueba de Alpha de Cronbach, porque es específica para medir el instrumento y la cercanía a la unidad le da confiabilidad de que el instrumento está bien elaborado.</p>

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este consentimiento proporcionara la información sobre el estudio, por lo tanto usted tendrá la libertad de aclarar sus dudas antes de firmarlo.

### Título de la investigación

DETERMINANTES DE TRABAJO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LICENCIADOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL ESSALUD – TINGO MARIA 2014

### El Objetivo principal del estudio es:

Determinar la relación de las determinantes de trabajo en el desempeño laboral del licenciado en enfermería del hospital I Essalud Tingo María – 2014

La unidad de análisis será el 100% del recurso de profesionales en enfermería que labora en el Hospital I ESSALUD de Tingo María; motivo por el cual se le ha seleccionado a que participe en este estudio, a excepción que usted no acepte participar en esta investigación.

### Beneficios

Los resultados obtenidos en esta investigación será proporcionada a la gerencia de esta institución, junto a una propuesta de intervención que ayude a mejorar los aspectos negativos detectados en dicha investigación.

### Confidencialidad

La información recolectada será estrictamente confidencial, no será revelada a nadie que no conforme parte en el estudio.

Previo conocimiento de las condiciones de la investigación, al firmar este documento, acepto participar como sujeto de estudio en la investigación.

Apellidos y Nombres: .....

DNI: .....

\_\_\_\_\_  
Firma de la participante

\_\_\_\_\_  
Firma del investigador



## CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL I ESSALUD TINGO MARÍA

### I. OBJETIVO

Recolectar información para la investigación titulada “Determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I ESSALUD Tingo María. 2014.

### II. DATOS GENERALES

- 2.1. Apellidos y Nombres:.....  
 2.2. Edad: .....  
 2.3. Sexo: .....  
 2.4. Estado Civil: .....  
 2.5. Tiempo de servicio: .....  
 2.6. Puesto y/o cargo que ocupa: .....

### III. INDICACIONES

Se le presentan una serie de preguntas cerradas en relación a tres factores que influirían en su desempeño laboral, lea detenidamente y seleccione una alternativa según su criterio.  
 Marque con una(x) la alternativa que más le convenga.

#### DIMENSIÓN: DISPOSICIÓN AL TRABAJO

PREGUNTAS	ALTERNATIVA			OBSERVACIONES
	SI	NO	A VECES	
¿El salario que percibo cubre mis necesidades básicas?				
¿La institución donde laboro brinda bonificaciones?				
¿He participado en programas de capacitación?				Nº AL AÑO:
¿EL Horario de trabajo me permite desarrollar todas las actividades programadas en el trabajo?				
¿EL Horario de trabajo me permite desarrollar otras actividades de crecimiento profesional?				Estudios:
¿Cumpro con mis metas programadas?				
¿Le dedico más tiempo de lo programado a mis labores institucionales?				

**DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE TRABAJO**

PREGUNTAS	ALTERNATIVA			OBSERVACIONES
	SI	NO	A VECES	
¿Tengo estudios de maestría y/o doctorado?				Especifique:
¿Tengo estudios de segunda especialización?				Nº
¿Aplico los conocimientos científicos en las actividades realizadas?				
¿Conozco las medidas de Seguridad del paciente en toda su amplitud?				
¿Tengo Segunda especialidad en el área que me desempeño?				
¿Tengo Estudios en la especialidad del área en que me desempeño?				Especifique:
¿Desarrollo las competencias aprendidas durante mi formación profesional?				
¿Se ha considerado mi persona para cargos de mayor responsabilidad?				Especifique:
¿He recibido reconocimientos por el desempeño en mis labores?				Especifique:

**DIMENSIÓN: RECURSOS DE TRABAJO**

PREGUNTAS	ALTERNATIVA			OBSERVACIONES
	SI	NO	A VECES	
¿La institución donde laboro ofrece protección ante el riesgo laboral al que nos exponemos?				Especifique:
¿La institución donde laboro cuenta con el equipamiento requerido para el desarrollo de las actividades y funciones?				Nº
¿La institución donde laboro cuenta con la infraestructura necesaria y adecuada para el desarrollo del trabajo con eficiencia?				
¿La institución donde laboro cuenta con una adecuada condición de higiene?				
¿La institución donde laboro cuenta con la seguridad requerida?				



Escuela  
de Post Grado

MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD

MENCION GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

## **ESCALA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL**

A continuación en base a los siguientes criterios elaborados, que tienen dos pilares de contexto de los cuales Ud. registrará lo que crea conveniente en base a su criterio sobre el desempeño del personal a su cargo; para ello se tendrá que basarse en las siguientes mediciones; teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

### **NIVELES VALORATIVOS:**

V= EXCELENTE

IV= MUY BUENO

III= BUENO

II= REGULAR

I = DEFICIENTE

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

<b>FECHA DE EVALUACIÓN</b>	<b>DIA</b>	<b>MES</b>	<b>AÑO</b>
<b>SEMESTRE/ AÑO</b>			
<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>			
<b>CARGO Y NIVEL</b>			
<b>DIRECCIÓN/OFICINA</b>			

FACTORES UNICOS	NIVELES VALORATIVOS				
	V	IV	III	II	I
<b>Planificación:</b>					
Califica la capacidad para elaborar ,ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo ,así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados	Excelente planificación de sus actividades	Buena planificación de sus actividades	Planifica con las actividades	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área	Le es muy difícil planificar las actividades de su área.
Demuestra habilidad para racionalizar recursos asignados	Aprovecha al máximo los recursos	Aprovecha satisfactoriamente los recursos	Aprovecha los recursos con criterio	Puede aprovechar mejor los recursos	No racionaliza los recursos asignados
<b>Responsabilidad:</b>					
Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	Cumple con eficiencia las responsabilidades a las funciones encomendadas	Aporta con iniciativas .Logrando los objetivos en la labor que desempeña	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
<b>Iniciativa:</b>					
Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión , generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos
<b>Oportunidad:</b>					
Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de trabajos	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante	No cumple con los plazos fijados. Se observa

encomendados	algunas veces antes de lo fijado	la fecha solicitada.		ocupa todo su tiempo.	tiempo perdido
<b>Calidad del trabajo</b>					
Califica la incidencia de aciertos Demuestra consistencia, precisión y consistencia en la presentación del trabajo encomendado	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	Frecuentemente incurre en errores apreciables
<b>Cantidad de trabajo</b>					
Califica el cumplimiento de horas / atenciones trabajadas	Realiza más atenciones de las programadas	Realiza el número de atenciones programadas	Realiza el número de mínimos de atenciones	No cumple con el mínimo de atenciones programadas	Atiende a demanda
<b>Relaciones interpersonales</b>					
Califica la relación interpersonal y la adaptación al trabajo en equipo	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente
<b>Cumplimiento de las normas</b>					
Califica el cumplimiento de la normas del Reglamento Interno de Trabajo,	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	Casi siempre cumple las normas de la Institución	A veces no muestra respeto a las normas de la institución	No cumple con las normas de la institución
Califica el cumplimiento de Procedimientos, Instructivos	Siempre cumple con los Procedimientos, Instructivos	Cumple con los Procedimientos, Instructivos	Casi siempre cumple con los Procedimientos, Instructivos	A veces no cumple con los Procedimientos, Instructivos	No cumple con los Procedimientos, Instructivos
Cumple con el uso del uniforme institucional.	Siempre lo usa	Frecuentemente lo usa	A veces no lo usa	Casi siempre no lo usa	No lo usa